Unwanted Sexual Attention and Sexual Harassment:

Results of a Survey of Canadians

Canadian Human Rights Commission
Research and Special Studies Branch

March 1983

© Minister of Supply and Services Canada 1983
Cat. No. HR21-14/1983
ISBN 0-662-52372-5

The Survey

This report presents the results of a national survey on unwanted sexual attention and sexual harassment conducted for the Canadian Human Rights Commission in September 1981.

One of the last bastions of overt discrimination against women, sexual harassment has been the focus of increased attention in recent years. The Commission decided to conduct this survey because no national data on experience with unwanted sexual attention and attitudes to the problem of sexual harassment existed.

The CHRC survey is the first in Canada to be based on interviews with a representative, nationwide, randomly selected sample of women and men. The questions asked both women and men to describe their personal experience with unwanted sexual attention and to give their ideas about sexual harassment as a problem for both women and men.

Methodology

Twenty-four questions were included by the CHRC in an omnibus survey of 2004 Canadians conducted by CROP Limited of Montreal. This national sample was chosen so as to be representative of the population aged 18 and older. That is, the group reflects the Canadian population with respect to such variables as sex, age, language, education and geographic location.

The survey took the form of hour-long in-home interviews. Before answering the CHRC questions, the respondents had already been asked their opinions on: wage and price controls; tax breaks for homeowners; tax-supported activities; purchase intentions; enjoyment of work; radio listening patterns and preferences; perceptions of God, the Next World and esoteric phenomena; degree of happiness; compulsory military service; and, native people and wildlife harvesting and land claims. Therefore, the topic was presented to respondents who had already given their views on a number of unrelated subjects. It is possible that this presentation served to neutralize a topic that tends to evoke intense reactions from both women and men.

Throughout the first part of the survey, respondents were asked about their experience with *unwanted sexual attention* which included:

- leering or suggestive looks;
- sexual remarks or teasing;
- subtle sexual hints and pressures;
- touching, brushing against, grabbing, pinching;
- repeated pressure for a personal relationship or sex;
- forced sex.

By concentrating on unwanted sexual attention rather than sexual harassment from the outset, the first part of the survey was intended to catch a fairly wide range of respondents whose replies were not limited by preconceived attitudes to or definitions of "sexual harassment". The questions were then designed to lead the respondents into a description of experiences in the place of employment or in other formal relationships (as opposed to casual or social encounters), that is, experiences which could form the basis of a complaint of sexual harassment to a human rights commission.

This part of the study thus examined the reported experiences of those respondents who had at one or more times encountered unwanted sexual attention in a situation where the incident and their reaction to it were connected to a formal transaction with implications for their personal well-being. Some of the respondents described the incident(s) as harassment; some did not.

The second part of the survey dealt with attitudes and ideas about sexual expression in the workplace and sexual harassment.

A technical note on the sampling technique is found in Appendix A. The sampling model used results in a modified probability sample as opposed to a strict probability sample. The margin of error for this sample is plus or minus 3 percentage points for 19 out of 20 cases in the larger national sample of 2004. The error margin will be larger for smaller sub-groups of the sample.

Human Rights and Sexual Harassment

Over the past five years, the issue of sexual harassment has received increased attention. Television and magazine reporting has reached large audiences, women's organizations and employee associations have promoted awareness of this form of unequal treatment of women, and agencies offering redress to persons experiencing discrimination have begun to receive increasing numbers of complaints.

The Canadian Human Rights Commission deals with complaints of sexual harassment as cases of discrimination on the ground of sex. Provincial human rights commissions in Canada also accept these complaints. The legislation administered by human rights commissions applies to employment and to the provision of goods, services, facilities and accommodations.

A woman or man who found, for example, that an opportunity to be promoted at work, or to rent an apartment, or to arrange a loan, was being made conditional on accepting sexual advances would be able to complain to a human rights commission. So would a person who found that their working environment was affected by unacceptable joking or horseplay of a sexual nature. In these and similar situations, the sexual harassment occurs in a context where control over such behaviour is possible and where corrective measures can be taken. An employer is responsible for seeing that employees are not harassed. A landlord or a bank manager is responsible for the treatment accorded to tenants or clients.

Human rights commissions cannot offer a remedy, however, for every form of unsolicited sexual attention. Objectionable remarks or gestures from strangers on the street, unpleasant encounters at private parties or in public places such as cocktail lounges, exhibitionism – remedies exist under the Criminal Code for some of these forms of behaviour. No remedies exist for others. They are all undesirable and likely to be demeaning. But they are not sexual harassment as that term is now constructed in the developing American and Canadian case law in anti-discrimination cases.

The Canadian Human Rights Act protects individuals from harassment on any prohibited ground of discrimination, that is: sex; age; marital status; race; religion; national or ethnic origin; colour; physical disability or pardoned offence. Sexual harassment is, however, the most common type of harassment the Commission deals with. The Act protects people against acts of harassment which occur at or away from the workplace, during or outside normal working hours, provided that such acts are committed within the course of employment, or in the provision of goods, services, facilities or accommodation.

While this list is not exhaustive, harassment may be:

- verbal abuse;
- unwelcome remarks, jokes, innuendos or taunting about a person's body, attire, age, marital status, etc;
- displaying of pornographic, racist, or other offensive or derogatory pictures;
- practical jokes which cause awkwardness or embarrassment;
- unwelcome invitations or requests; whether indirect, explicit or intimidation;
- leering or other gestures;
- condescension or paternalism which undermine self-respect;
- unnecessary physical contact such as touching, patting, pinching, punching;
- physical assault.

For a practice to be considered harassment it must: be reasonably perceived as a term or condition of employment or of the provision of goods, services, facilities or accommodation customarily available to the general public; or influence decisions on such matters; or interfere with job performance or access to or enjoyment of goods, services, facilities or accommodation; or humiliate, insult or intimidate any individual. Harassment is considered to have taken place if a reasonable person ought to have known that such behaviour was unwelcome.

It is the responsibility of the employer to assure to the employee a workplace free of discriminatory practices, including harassment, and to a client or customer service free of harassment.

In the investigation and decision on each case, there must be an objective examination of all the circumstances including the nature and context of the incidents.

Results of the Survey

Experience with Unwanted Sexual Attention

The survey began with a sample of 2004 persons, 1034 (52%) of whom were women and 970 (48%) men. All were asked: "Please tell me whether you never, occasionally or frequently experience any of the following forms of unwanted sexual attention — leering or suggestive looks; sexual remarks or teasing; subtle sexual hints and pressure; touching, brushing against, grabbing, pinching; repeated pressure for personal relationship or sex; forced sex." Eight hundred and twenty-six people, or 41% of the entire sample, stated they had experienced at least one of the six given forms of unwanted sexual attention. Half (49%) of the women and a third (33%) of the men had experienced unwanted sexual attention (Table 1).

Table 1
Experience With Unwanted Sexual Attention

	Total Poll (2004)	Women (1034)	Men (970)
	%	%	%
Experienced at least one type of unwanted sexual attention	41 (826)	49 (504)	33 (322)
Never experienced unwanted sexual attention	59 (1178)	51 (530)	67 (648)
Total	100	100	100

Two forms of unwanted sexual attention – sexual remarks or teasing and leering or suggestive looks – were mentioned most frequently by all those polled (Table 2). Women reported more experience with all forms of unwanted sexual attention than did men. Respondents were able to indicate whether the unwanted sexual attention had occurred "frequently" or "occasionally". In all cases, the forms of unwanted sexual attention were more likely to occur occasionally than frequently.

Table 2
*Type of Unwanted Sexual Attention**

	Total Poll (2004)	Women (1034)	Men (970)
	%	%	%
Leering/suggestive looks	29	36	22
Sexual remarks/teasing	32	40	23
Sexual hints & pressure	21	24	16
Touching, brushing against, etc.	20	23	16
Repeated pressure for relationship	12	13	11
Forced sex	2	3	1

*Multiple responses were possible. Per cent represents those who mentioned each type of unwanted sexual attention and will not add to 100%.

Was it harassment?

The respondents who had experienced unwanted sexual attention (41% of those polled or 826 people) were then asked if, at the time of the incident, they had considered the attention to be sexual harassment.

This question was asked *before* any further questions (which would lead the respondent into placing the episode in the context of work or business) were asked. No indication as to what constitutes sexual harassment had been given, although the behaviour described in the first question may constitute harassment in certain circumstances. The respondents answered the questions according to their own perceptions of acceptable behaviour, which inevitably led to subjectivity in the responses. An experience which is viewed as innocuous and tolerable to some may well be offensive and intolerable to others.

As will be shown later, those individuals who considered the unwanted sexual attention to be sexual harassment reported different experiences or consequences than those who did not have this view of the unwanted attention.

Table 3
Unwanted Sexual Attention was Sexual Harassment

	Total		Women		Men	
	% of 826	% of Total Poll (2004)	% of 504	% of All Women (1034)	% of 322	% of All Men (970)
Persons experiencing unwanted sexual attention and considered it to be sexual harassment	23 (186)	9	30 (151)	15	12 (35)	4
Persons experiencing unwanted sexual attention and did not consider it to be sexual harassment	66 (545)	27	57 (287)	28	79 (254)	26
Persons experiencing unwanted sexual attention but were uncertain it was sexual harassment	7 (58)	3	8 (40)	4	5 (16)	2
Never experienced unwanted sexual attention	—	59	—	51	—	67
No answer	4 (33)	2	4 (20)	2	4 (13)	1

May not add to 100% due to rounding.

Of those persons who said they had experienced unwanted sexual attention, approximately a quarter (23%) believed that this unwanted attention had been sexual harassment (Table 3). Women were far more likely than men to perceive sexual attention to be harassment. Respondents who stated that they had never encountered any unwanted sexual attention (59% of those polled) were not asked this or subsequent questions on experience, but were taken directly into the second part of the survey.

Generalizing from the survey to all Canadians, 15% of Canadian women and 4% of Canadian men have at some time had an experience which they considered to have been sexual harassment, that is, 1.2 million women and 300,000 men believe they have been sexually harassed.

Social Characteristics of Women Stating Attention was Harassment

Younger women between the ages of 18 and 29, single women, women with household incomes of less than $11,000 per year and women with at least some post-secondary training were more likely to state that their experience of unwanted sexual attention was sexual harassment than older women, married women, women with household incomes of $11,000 or more, and women with primary or secondary education (Table 4). This pattern was not evident for men who felt they had been sexually harassed.

Table 4
Social Characteristics of Women Stating Attention was Harassment by Selected Sub-Groups

	Women who experienced unwanted sexual attention[1] (504)	All women in each sub-group[2] (1034)
Age	%	%
18-29	39	29
30-44	23	12
45-59	22	7
60+	23	5
Marital Status		
Single	40	28
Married	27	13
Household Income		
Less than $11,000/year	41	16
$11,000-$22,999	29	13
$23,000-$30,999	28	15
$31,000 or more	28	15
Education		
Post-secondary training	36	21
Secondary school	28	14
Primary school	30	8

[1] Percentage represents the women in each sub-group (i.e., age, marital status, household income, education) who stated the unwanted sexual attention was sexual harassment. For instance, of the women aged 18-29 who had experienced unwanted sexual attention, 39% believed this unwanted attention was sexual harassment. Percents will therefore not add to 100%

[2] Percentage represents the women in each sub-group who stated the unwanted sexual attention was sexual harassment as a percentage of all of the women in the poll who fell into each sub-group, regardless of their experience with unwanted sexual attention. Percents will therefore not add to 100%.

Setting of Unwanted Sexual Attention

As discussed earlier in this report (p 6), unwanted sexual attention that can be dealt with by a human rights commission as sexual harassment must have occurred either in the course of employment, or in the provision of a service or accommodation. Respondents who had experienced unwanted sexual attention (whether they considered it to be harassment or not) were therefore asked two questions which were intended to determine if the experience had taken place in the course of employment or in some other service-related situation such as education, banking, medical care or legal advice. Respondents were asked to select from a list (see Table 5) the type of person who had bothered them. Persons who answered "unknown" or "other" to this question were asked a follow-up question ("Have you ever experienced unwanted sexual attention from someone on whom you depended for a job, a loan, legal advice and so on?") to help them place their experiences in a specific context.

A large percentage of respondents answered "unknown" or "other" when asked who had bothered them (57% of women who had received unwanted attention and 58% of men who had received unwanted attention). Further, when these people were given another chance to place their experience in a work- or service-related context, most of them still did not. Only sixteen more women (5%) and two more men (1%) placed the experience in a context in response to the follow-up question. This means that only 44% of the women and 38% of the men were willing or able to identify the person who had bothered them as being involved in a work- or service-related situation. That is, 330 people, 210 women and 120 men, responded by "placing" their experience. These individuals were the only respondents asked to go on and give more details about their experience with unwanted sexual attention.

If any form of unwanted sexual attention which can be specifically placed in the workplace or in other service-related relationships is presumed to be sexual harassment, whether the person experiencing it thought it was harassment or not, and without analysing the consequences of the experience, we can generalize from these 330 people and state that 20% of all Canadian women and 12% of all Canadian men could be said to have experienced sexual harassment. However, further questioning of respondents about their reactions to their experiences revealed differences in seriousness and consequences between experiences which are self-defined by the respondents as harassment and experiences which the respondent does not describe as harassment. It appears that people, in self-defining their experience as harassment or not harassment, are distinguishing forms of unwanted sexual attention which they did not consider having a particularly serious impact on them from those which they think had some sort of consequences. As we have discussed earlier, 15% of Canadian women and 4% of Canadian men considered that they had experienced sexual harassment in an undefined context.

Table 5
*Setting of Unwanted Sexual Attention**

	All Unwanted Sexual Attention			Women who did not consider themselves to have been harassed	Women considering themselves to have been harassed
	Women (504)	Men (322)	Total (826)	(353)	(151)
From Superior in Workplace	%	%	%	%	%
Your Employer	9	—	6	4	20
Your Supervisor	3	1	2	2	5
Another Supervisor	1	1	1	1	1
Others in Workplace					
Your Co-Worker	12	19	15	13	9
Other Employee	3	8	5	3	4
Customer/Client	8	6	7	7	9
Service-Related Situation					
Medical/Professional consultant	1	1	1	1	—
Teacher/Professor	1	1	1	1	2
Loans Officer	1	—	1	1	2
Replied "yes" to follow-up question	5	1	4	3	9
Unknown Person	37	34	36	37	37
Other Person	20	24	22	24	11
No Response	6	5	5	8	1

*This table combines the responses to two questions and will not add to 100%.

Individuals at work were identified as the person bothering them by a similar proportion of women (36%) and men (35%) (Table 5). However, a larger proportion of women (13%) than men (2%) stated that this person at their workplace was in a position of authority that is, an employer or supervisor. This was especially true for women who considered they had been sexually harassed — 26% were bothered by a person in authority compared with 7% of the women who did not think that the attention was harassment.

The respondents who answered that an unknown person had bothered or harassed them may have been thinking of strangers who had accosted them in some public situation. Similar proportions of men and women who had experienced unwanted sexual attention chose this response.

Persons who responded "other" may have been thinking of a work-related or service-related situation for which the list did not seem to make provision, or may have been thinking of an encounter among friends or acquaintances.

The "no response" level for this question was also fairly high, except among women considering themselves to have been harassed.

Nevertheless, this question would appear to have had some effect in separating out respondents who had been reporting an encounter which did not occur in a context amenable to a "legal definition" of sexual harassment.

This presumption is re-inforced by a significant difference between the women who perceived the unwanted sexual attention they had to be harassment and those who did not perceive it to be harassment. Fifty-two per cent of the women who considered their experience to be harassment were able to "place" the person who bothered them in one of the listed contexts. Only 33% of the women who had received unwanted attention but did not think it was harassment were able to "place" the person who had bothered them in a professional or business context. Women who considered themselves to have been sexually harassed were less likely (11%) than all men (24%), or women who did not consider the attention they had received to be harassment (24%), to choose the "other" response.

For the rest of the questions in this part of the study, the respondents remaining "in" consisted of 210 women and 120 men who had experienced unwanted sexual attention in a work- or service-related context. The women constituted a large enough group that their responses could be analysed in terms of the differences between women who considered they had been harassed and those who did not consider that they had been harassed, with some confidence in the statistical reliability of the data. The group of men who perceived their experience to be harassment was, however, too small (N=35) for statistical reliability and the analysis has therefore not separated the responses of males who thought they had been harassed from those who did not think so.

The remaining questions were intended to obtain more details about the experience with unwanted sexual attention.

Sex of the other person

Women were bothered by men (93%) while men were bothered both by women (62%) and men (24%) (Table 6). These data would appear to fit the hierarchical situation in the workplace. Few women are in positions of authority over men; most women work with a male authority over them. Men reporting unwanted sexual attention from a woman could therefore be expected to be less likely to have received that attention from a supervisor or employer. In fact, 27% of the men compared with 15% of the women stated that the person who bothered them was a co-worker or another employee (See Table 5).

Table 6
Sex of Other Person

	Women experiencing unwanted sexual attention* (210)	Men experiencing unwanted sexual attention* (120)
	%	%
A female	2	62
A male	93	24
A female and a male	—	2
No response	5	11

*Experienced unwanted sexual attention in a work- or service-related context. May not add to 100% due to rounding.

Frequency and Duration

Unwanted sexual attention can be a one time incident or may be more frequent and persistent. Women experienced somewhat more frequency of unwanted sexual attention than did men.

Women (26%) were somewhat less likely than men (36%) to have had only one experience with unwanted sexual attention. They were more likely (68%) to have been subjected to unwanted attention two or more times compared with 53 per cent of the men (Table 7). Younger women aged 18 to 44 years (66%) or single women (75%) were more likely to have frequent (two or more) experiences with unwanted sexual attention than older women (47%) or married women (56%) (these data are not presented in tabular form).

The proportion of women who were bothered two or more times increased substantially among those women who reported their experience to be harassment. Four out of five (80%) of the women who considered they had been sexually harassed stated they had been bothered two or more times, compared with three out of five (60%) of the women who did not think they had been harassed.

Only those respondents who had been bothered two or more times described the period of time over which the incidents lasted. Although the majority (73%) of men and women said in another question that the unwanted sexual attention had stopped at the time of the survey, most women and men (69%) who were bothered more than once reported the duration of the attention had been several weeks to six months, or longer.

Table 7
Frequency and Duration of Unwanted Attention

	All women who experienced unwanted sexual attention* (210)	Women considering themselves to have been harassed* (82)	Women who did not consider themselves to have been harassed* (128)	All men who experienced unwanted sexual attention* (120)
Frequency	%	%	%	%
Once	26	13	34	36
2 times or more	68	80	60	53
No response	5	7	4	11
Duration				
A week or less	21	N.A.	N.A.	18
Several weeks	25			25
1-6 months	26			23
More than 6 months	20			16
No response	8			18

*Experienced unwanted sexual attention in a work- or service-related context. May not add to 100% due to rounding.
N.A. - not available

Reputation of the Other Person

The data suggest that the reputations of persons who make others the subject of unwanted sexual attention are generally known (Table 8). The majority of women and men were able to state whether the person who bothered them was known to frequently, occasionally or never have bothered others.

A point of concern is that a large proportion of those who bothered women were known to have also turned their attention to other people. It is clear that subjecting others to offensive behaviour is often a repeated act.

Table 8
Did the Person Who Bothered You Also Bother Other People?

	All women who experienced unwanted sexual attention* (210)	All men who experienced unwanted sexual attention* (120)
	%	%
Frequently	39	24
Occasionally	26	29
Never	6	11
Don't know	24	24
No Response	5	11

*Experienced unwanted sexual attention in a work- or service-related context. May not add to 100% due to rounding.

Handling the Situation

There are usually several ways to handle an unpleasant situation such as unwanted sexual attention at work. Generally, active or passive responses are possible. Passive responses include avoiding the person who creates the unpleasant situation or ignoring the behaviour and doing nothing. Active responses include making a joke of the behaviour, asking the person to stop, discussing the problem with a co-worker or reporting it to someone who may or may not be able to help.

Although these last responses are characterized as "active", only one – asking the person to stop – actually confronts the botherer with their offensive behaviour. The remaining "active" responses may be viewed as "deflective", and therefore, non-threatening to both the person being bothered and the botherer.

It would not be inconsistent to make both passive and active responses to the unwanted behaviour. If the behaviour is repeated, different responses might be used each time as the individual being bothered realizes that past responses have been ineffective. For instance, if ignoring the behaviour was not effective, the next time, the victim may ask the person to stop their behaviour. The data gathered in this survey did not explore this sequential aspect of responses to unwanted sexual attention but respondents gave multiple responses indicating which ways they had handled the unwanted behaviour.

Table 9
Response to Unwanted Sexual Attention

	All women receiving unwanted sexual attention* (210)	Women considering themselves to have been harassed* (82)	Women who did not consider themselves to have been harassed* (128)	All men who experienced unwanted sexual attention* (120)
Active Response	%	%	%	%
Made a joke	33	15	45	38
Asked person to stop	28	36	23	18
Discussed with co-worker	17	19	16	3
Reported outside work	10	12	9	2
Sought outside information, assistance	4	7	2	—
Passive Response				
I did nothing	8	4	11	16
Withdrew or avoided person	30	41	23	15
Ignored behaviour	27	24	25	24

*Experienced unwanted sexual attention in a work- or service-related context. Multiple responses were possible. Per cent represents those who mentioned the consequence and will not add to 100%.

Women reported more use of both active and passive reactions (Table 9). A similar proportion of women (33%) and men (38%) made a joke of the behaviour, while a greater proportion of women than men asked the person to stop (28% compared with 18%), discussed the incident with a co-worker (17% compared with 3%), reported the incident to someone outside of work (14% compared with 2%) or reported the incident to someone at work (10% compared with 1%).

When a more passive approach was chosen similar proportions of women (27%) and men (24%) ignored the behaviour. More women chose to avoid the person or withdraw from the situation (30% compared with 15%). However, a greater proportion of men (16%) than women (8%) chose to do nothing when subjected to unwanted sexual attention.

Women who viewed the unwanted sexual attention as sexual harassment were far less likely than women who felt they had not been harassed to make a joke of the incident (15% compared with 45%). Sexually harassed women chose a combination of passive and active approaches. Forty-one per cent of these women stated they withdrew or avoided their harasser; 36% asked the person to stop bothering them. In addition, these women reported the incident to someone outside of work in a much larger proportion (21%) than did women who did not think of the attention as harassment (9%).

One's perception of the seriousness of the situation is probably a strong determinant of the types of response made. Men, it appears, did not feel compelled to make a strong statement that the attention was unwanted. As their experience with unwanted attention was often fairly brief and from female co-workers, they may have found the whole incident more annoying than threatening. Women who did not feel sexually harassed appear to have been less troubled by the attention with the result that it was easier for them to make a joke of the incident.

The 330 respondents who had experienced unwanted sexual attention in a work- or service-related context were then asked how long it was before they had told anyone about the incident(s) and to whom they had spoken. Women were more likely than men to tell someone about it soon after it happened. Nearly 60% of the women mentioned the incident the same day it occurred or later the same week; 38% of the men did so (Table 10). Men were equally likely to tell someone about the incident as not to have ever discussed it prior to this interview.

Table 10
When Did You First Tell Someone About Your Experience?

	Women who had experienced unwanted sexual attention* (210)	Men who had experienced unwanted sexual attention* (120)
	%	%
That same day	43	23
Later that week	16	15
Within one month	7	1
One month or longer	6	7
Never told anyone before interview	23	43
No Response	5	11

*Experienced unwanted sexual attention in a work- or service-related context. May not add to 100% due to rounding.

The individuals who said they had discussed their incident(s) of unwanted attention (N=228) were asked who they first confided in: someone where the incident occurred; family or friends; or someone else. Both women and men appear to have been equally likely either to turn first to someone where the incident occurred or to a family member (Table 11). Because of the small number of men who responded to this question, these data should be interpreted cautiously.

Table 11
Person First Told About Incident

	Women who had experienced unwanted sexual attention* (160)	Men who had experienced unwanted sexual attention* (68)
	%	%
Person where it occurred	41	34
Family member or friend	49	46
Some other person	3	—
No Response	6	20

*Experienced unwanted sexual attention in a work- or service-related context and told someone about the incident. May not add to 100% due to rounding.

There were 88 individuals who told someone where the incident occurred (a work- or service-related context) about the unwanted sexual attention. This group of individuals was asked what type of person they had first discussed the incident with. Both women (75%) and men (66%) were more likely to confide in a co-worker (the data are not shown in a tabular form). Twenty-four per cent of the men and 18% of the women discussed their experience with someone in authority.

Reaction of Workplace Confidant

Few of the confidants expressed disbelief when they heard of the incident(s) (Table 12). Nearly a third (30%) of them were not in a position to take action which correlates with the finding that only 21% of the respondents had turned to someone in authority. A small proportion of those who heard about the problem took some action on behalf of the respondent (16%). However, an equal proportion (17%) were unwilling to take any action. A substantial (31%) number of respondents chose "other" to describe the reaction of their confidant; it therefore appears that this question did not give enough options (such as "expressed sympathy", "told me to fight back", "told me not to do anything", etc).

Table 12
Reaction of Workplace Confidant

	All respondents who experienced unwanted sexual attention* (88)
	%
Didn't believe you	5
Unwilling to take action	17
Unable to take action	30
Took action for you	16
Other	31

*Experienced unwanted sexual attention in a work- or service-related context. May not add to 100% due to rounding.

Table 13
Anticipated Consequences If Did Not *Agree To Unwanted Attention*

	All women receiving unwanted sexual attention* (210)	Women considering themselves to have been harassed* (82)	Women who did not consider themselves to have been harassed* (128)	All men who experienced unwanted sexual attention* (120)
	%	%	%	%
Working conditions could get worse	17	27	11	13
Person or other workers be unpleasant	9	11	8	11
Not get promotion, raise, favourable evaluation	9	14	6	5
Given worse work assignment	8	12	6	4
Did not think anything would happen	61	50	68	63

*Experienced unwanted sexual attention in a work- or service-related context. Multiple responses were possible. Per cent represents those who mentioned the consequence and will not add to 100%.

There were four additional questions regarding the reporting of incidents to agencies which will not be discussed. These questions asked respondents if they had reported the incident(s) to an outside agency, the response of the agency and reasons for not reporting or discussing the experience with anyone. Later, an additional question asked how long it had taken the agency to take action. The first two questions and the fourth question are not included as too few people (N=7) took their incident to an outside agency to allow meaningful and reliable analysis. The third question was asked of the wrong group of respondents due to a typographical error on the questionnaire.

It is noteworthy, however, that so few people sought redress through an agency.

Anticipated Consequences of Unwanted Sexual Attention

The majority of women and men who had experienced unwanted sexual attention stated they thought at the time that nothing would happen if they either agreed or did not agree to go along with the unwanted attention (Tables 13 and 14). Sixty-two per cent of these respondents believed nothing would happen if they *did not* agree to the unwanted sexual attention while 71% stated that nothing would happen if they *did* agree to the unwanted attention.

Women who reported they had been harassed showed by far the highest levels of perception that the unwanted sexual attention was going to lead to some type of further impact on them. The most commonly identified consequence was that working conditions would get worse.

Table 14
Anticipated Consequences If Agreed To Unwanted Attention

	All women receiving unwanted sexual attention* (210)	Women considering themselves to have been harassed* (82)	Women who did not consider themselves to have been harassed* (128)	All men who experienced unwanted sexual attention* (120)
	%	%	%	%
Working conditions would improve	8	15	4	3
Person or other workers be more pleasant	11	17	7	8
Promotion, raise, favourable evaluation	11	22	4	3
Given better work assignment	5	6	5	3
Did not think anything would happen	72	60	80	71

*Experienced unwanted sexual attention in a work- or service-related context. Multiple responses were possible. Per cent represents those who mentioned the consequence and will not add to 100%.

Actual Consequences of the Incident

The survey asked people if their actual experience with unwanted sexual attention did in fact have employment consequences for them and if it had an emotional impact on them. They were also asked if anything had happened to the person who bothered them as a result of the incident.

About half (52%) of the respondents reported no employment consequences from the incident. However, the data still indicate that a significant number of persons who have been in this kind of situation find it necessary to make major career changes as a result. This is particularly true of women who had received attention that they found to be harassing. Of the women who had been harassed, 14% mentioned they were transferred or found another job, and 17% said they quit their jobs without having another one to go to.

In addition, it can be seen from Table 15 that some women who did not consider themselves to have been harassed also went so far as to quit, or were transferred or fired, as a result of the incident.

Women who were subjected to unwanted sexual attention were more affected emotionally and psychologically than men by their experience (Table 16). Larger proportions of women than men stated that their ability to work with the person who had bothered them had worsened (35% compared with 18%) or their feelings about work had worsened (24% compared with 10%) or their emotional or physical condition had become worse (20% compared with 5%).

Relatively, few women or men mentioned that the quality or quantity of their work, or their time and attendance at work had worsened as a result of their experience with unwanted sexual attention, except for those women who saw their experience as harassment. For this group, the percentages reporting adverse impact were higher.

Table 15
Employment Consequences

	All women who experienced unwanted sexual attention*	Women considering themselves to have been harassed*	Women who did not consider themselves to have been harassed*	All men who experienced unwanted sexual attention*
	(210)	(82)	(128)	(120)
	%	%	%	%
Working conditions worsened	4	6	2	6
Denied promotion, raise or reference	1	2	—	2
Reassigned	1	2	—	1
Fired	2	2	2	2
Transferred/Quit to take another job	10	14	7	4
Quit without another job	10	17	6	1
Working conditions improved	3	3	2	3
Received raise, promotion, evaluation or reference	3	5	2	1
No change in work situation	49	43	53	57
Refused further employment due to trauma	1	2	—	2

*Experienced unwanted sexual attention in a work- or service-related context. Multiple responses were possible. Per cent represents those who mentioned the consequence and will not add to 100%.

As men seem to experience less severe forms of unwanted sexual attention from their co-workers for shorter periods of time, it is reasonable that they would be less affected by this unwanted attention than women.

Those women who said they had been sexually harassed were more seriously affected than women who did not feel they had been harassed. Slightly more than half (53%) of the sexually harassed women stated that their ability to work with their harasser worsened (compared with 24 per cent of the women who saw the experience as unwanted sexual attention) and nearly half (45%) mentioned that their feelings about their work had worsened (compared with 10% of the women who had not been harassed). Many more sexually harassed women (19%) than women who were not harassed (1%) stated that their time and attendance at work worsened as a result of their experience. Ability to obtain or enjoy the goods, services or accommodation they had sought had worsened more for women who had been sexually harassed (26%) than women who saw the experience as unwanted sexual attention (6%).

Table 16
Emotional Consequences of the Unwanted Attention

	All women who experienced unwanted sexual attention* (210)	Women considering themselves to have been harassed* (82)	Women who did not consider themselves to have been harassed* (128)	All men who experienced unwanted sexual attention* (120)
Feelings about work	%	%	%	%
Became worse	24	45	10	10
Became better	1	—	2	2
No change	68	48	81	77
Emotional or physical condition				
Became worse	20	34	23	5
Became better	1	—	3	2
No change	72	58	71	81
Ability to work with harasser				
Became worse	35	53	24	18
Became better	4	2	5	4
No change	52	36	62	66
Quality of my work				
Became worse	6	12	2	6
Became better	3	3	2	1
No change	84	78	88	82
Quantity of my work				
Became worse	7	14	2	5
Became better	2	3	1	1
No change	84	76	89	82
Time and attendance at work				
Became worse	8	19	1	3
Became better	—	1	—	1
No change	83	73	89	84
Ability to obtain/enjoy goods, services or accommodation sought				
Became worse	14	26	6	5
Became better	—	—	—	1
No change	77	64	86	82

*Experienced unwanted sexual attention in a work- or service-related context.

Table 17
Consequences to the Person Pressing Unwanted Sexual Attention on the Respondent

	All respondents who had experienced unwanted sexual attention* (330)	All women who experienced unwanted sexual attention* (210)	Women considering themselves to have been harassed* (82)	Women who did not consider themselves to have been harassed* (128)	All men who experienced unwanted sexual attention* (120)
	%	%	%	%	%
Person was transferred	3	2	1	2	4
Person was fired	3	3	6	1	4
Person resigned	2	2	3	2	1
Person was disciplined	5	6	8	5	2
Nothing happened	76	79	70	85	72
Other	3	1	3	—	5
No response	9	7	8	6	12

*Experienced unwanted sexual attention in a work- or service-related context. May not add to 100% due to rounding.

Consequences to the Person Causing the Problem

The respondents were asked a general question about the effects of the incident on the person who had bothered them. The question was broadly worded and did not refer back to the kinds of responses (i.e., made a joke; ignored the behaviour; reported it to someone at work; etc.) that the person experiencing the unwanted sexual attention had made. Very few people reported that the person bothering them with unwanted sexual attention had suffered any sanctions or discipline because of the incident; 76% reported that nothing happened to that person (Table 17). Even women who viewed their experiences as sexual harassment and who had suffered serious consequences themselves did not report serious consequences for the person who had harassed them; 70% said that nothing had happened to their harasser.

Attitudes towards Sexual Expression

Sexual harassment is a phenomenon that people have difficulty handling. For one thing, reticence about discussing sexual matters inhibits some people from taking action, either as recipients of sexual harassment or as managers who should be dealing with problems that are reported to them.

Furthermore, both men and women are very vulnerable when threats to their well-being are tied to their sexuality. Conflicts that arise in the workplace over other kinds of things — work habits, pay, professional opinions for example — do not pose the same kind of personal threat to an individual that problems connected to sexuality do.

Dealing with sexual harassment is even more difficult, our results indicate, because people working together are likely to have quite different expectations about what sort of behaviour is reasonable or acceptable, and about who should bear the responsibility for making "ground rules" clear.

Table 18
Attitudes to Sexual Harassment

	Total	Women	Men	Women who experienced unwanted sexual attention	Women who did not experience unwanted sexual attention	Men who experienced unwanted sexual attention	Men who did not experience unwanted sexual attention
	(2004) %	(1034) %	(970) %	(504) %	(530) %	(322) %	(648) %
A. Morale and efficiency of employees suffer when some get ahead using sexuality							
Agree strongly	54	60	48	63	58	48	48
Agree somewhat	26	21	30	22	21	35	28
Disagree somewhat	7	6	8	6	7	9	7
Disagree strongly	4	4	5	5	3	4	5
Don't know	7	7	8	3	10	5	10
No Response	1	1	1	1	1	—	1
B. Nothing wrong when women use their sexuality to get ahead							
Disagree strongly	65	70	60	72	67	60	59
Disagree somewhat	21	19	23	18	19	26	22
Agree somewhat	6	4	8	5	3	9	8
Agree strongly	2	1	4	1	1	3	4
Don't know	5	5	4	2	7	1	6
No Response	1	2	1	1	2	1	1
C. Nothing wrong when men use their sexuality to get ahead							
Disagree strongly	64	69	59	71	67	58	59
Disagree somewhat	21	19	23	19	18	27	21
Agree somewhat	6	5	8	5	5	8	8
Agree strongly	2	1	4	2	1	4	4
Don't know	5	5	5	1	8	1	6
No Response	1	1	1	1	1	1	2

Some people feel there is a need for a societal taboo against any form of sexual expression at work. Others believe that the workplace is an important source of meaningful personal relationships. A third point of view would be that some level of sexual expression is inevitable in any relationship, including a work relationship.

Similarly, behaviour perceived to be harassment by some may be shrugged off by others. Those who shrug it off or suffer in silence will be condemned as unenlightened by some co-workers and respected for their realism by others. Those who protest that they have been harassed, in turn, will be supported by some co-workers, but seen as hypersensitive or unreasonable by others.

The survey tested a number of statements about sexual expression in the work environment and sexual harassment. All 2,004 respondents were asked if they "agreed strongly", "agreed somewhat", "disagreed somewhat", or "disagreed strongly" with a series of sixteen statements.

Table 18.1
Attitudes to Sexual Harassment

	Total	Women	Men	Women who experienced unwanted sexual attention	Women who did not experience unwanted sexual attention	Men who experienced unwanted sexual attention	Men who did not experience unwanted sexual attention
	(2004)	(1034)	(970)	(504)	(530)	(322)	(648)
	%	%	%	%	%	%	%
D. Unwelcome male attentions on the job are offensive							
Agree strongly	51	58	44	57	59	46	43
Agree somewhat	25	23	28	25	22	28	27
Disagree somewhat	9	7	11	9	5	16	9
Disagree strongly	7	6	8	6	6	5	9
Don't know	6	4	7	2	7	4	9
No Response	2	1	2	1	1	1	2
E. Unwelcome female attentions on the job are offensive							
Agree strongly	46	58	34	57	59	32	35
Agree somewhat	26	22	30	24	21	29	30
Disagree somewhat	13	7	18	9	6	26	14
Disagree strongly	8	6	10	7	6	9	10
Don't know	6	5	7	2	7	3	9
No Response	1	1	1	1	1	1	2

The responses were cross-tabulated by a number of variables such as age, household income, education and sex. Little consistent variation in level of agreement or disagreement was found between age groups, income groups or education groups. There were, however, many interesting differences in degree of agreement or disagreement between men and women.

For every statement, women had more definite views than men. That is, more women chose the "strongly agree" or "strongly disagree" response in every case.

The tables present the data for: all respondents; all women; all men; women and men who had reported in an earlier question that they had received some form of unwanted sexual attention; and women and men who responded to that same question that they had never received unwanted sexual attention.*

The sixteen statements are presented in Table 18-18.7. They have been organized into two major groupings — those statements (A-J) which focus on the "rightness" or "wrongness" of various types of sexual expression and, those (K-P) which deal with the causes of and responsibility for sexual harassment.

Moral Issues

There was strong support (80% agreement) for the view that the morale and efficiency of employees suffer when people seem to have gotten ahead by using their sexuality. More women expressed "strong" agreement (60%) with this statement than did men (48%) (Table 18, Statement A).

The respondents rejected the idea that there was nothing wrong when *women* used their sexuality to get ahead and the idea that there was nothing wrong when *men* used their sexuality to get ahead with identical levels of disagreement. Eighty-five per cent of those polled rejected both statements (Statements B and C). As with statement A, more women expressed "strong" disagreement (69%) than did men (59%), for both statements B and C.

* "See p. 5 and Table 1, p.5."

Table 18.2
Attitudes to Sexual Harassment

	Total	Women	Men	Women who experienced unwanted sexual attention	Women who did not experience unwanted sexual attention	Men who experienced unwanted sexual attention	Men who did not experience unwanted sexual attention
	(2004) %	(1034) %	(970) %	(504) %	(530) %	(322) %	(648) %
F. Sexual harassment is a serious problem for many working women							
Agree strongly	46	49	42	54	45	47	40
Agree somewhat	28	27	30	28	26	31	29
Disagree somewhat	11	9	14	8	10	12	14
Disagree strongly	5	5	6	4	6	5	6
Don't know	8	7	8	4	11	4	10
No Response	1	1	1	2	1	1	1
G. It is necessary to tolerate sexual harassment on the job							
Disagree strongly	74	81	67	81	81	61	70
Disagree somewhat	11	8	15	8	8	18	13
Agree somewhat	8	5	11	6	4	17	8
Agree strongly	2	2	3	2	2	3	3
Don't know	3	3	3	2	4	1	4
No Response	1	1	1	1	1	—	1

Two statements asked about unwelcome attentions on the job, from men and from women. Such attentions were viewed as offensive by about three-quarters of those polled (Table 18.1, Statements D and E). Men, however, were somewhat less likely than women to find either male or female attentions offensive. They were less offended by unwelcome attentions from women (64%) than by unwelcome attentions from men (72%). Women, on the other hand, expressed the same level of rejection of both male attentions (81%) and female attentions (80%), indicating a higher degree of certainty (58% agreed "strongly") and a higher degree of ideological commitment to the general principle applied to either sex.

Three-quarters of those polled stated that sexual harassment was a serious problem for many working women. Experience with unwanted sexual attention affected the level of agreement. Women and men who had experienced unwanted attention stated their agreement with this statement in larger proportions (82% and 78%) than those individuals who said they had never experienced unwanted sexual attention (71% and 69%) (Table 18.2, Statement F).

There was quite forceful agreement that it was not necessary to tolerate sexual harassment on the job; 74% of those polled stated "disagree strongly" to "it is necessary to tolerate sexual harassment" (Table 18.2, Statement G). Women stated "strong" disagreement in a larger proportion (81%) than men (67%). Men who had experienced unwanted sexual attention had the smallest proportion (61%) state "strong" disagreement, although more of them disagreed "somewhat" than other groups. They rejected the idea, therefore, but with less decisiveness than the rest of the respondents.

Table 18.3
Attitudes to Sexual Harassment

	Total	Women	Men	Women who experienced unwanted sexual attention	Women who did not experience unwanted sexual attention	Men who experienced unwanted sexual attention	Men who did not experience unwanted sexual attention
	(2004) %	(1034) %	(970) %	(504) %	(530) %	(322) %	(648) %
H. Encouraging the boss' sexual interest is a way of getting ahead							
Disagree strongly	57	67	46	69	66	47	46
Disagree somewhat	17	14	21	13	14	16	24
Agree somewhat	16	11	20	11	11	25	18
Agree strongly	4	3	5	4	3	7	5
Don't know	4	3	5	1	5	5	6
No Response	1	2	1	2	1	—	1
I. Using sexual attractiveness is appropriate way for women to gain job advantages.							
Disagree strongly	45	53	36	56	51	33	38
Disagree somewhat	21	21	22	20	21	27	20
Agree somewhat	21	16	27	17	16	27	26
Agree strongly	6	4	8	4	5	10	7
Don't know	4	4	5	1	6	2	6
No Response	1	2	1	1	1	—	2

There was substantial disagreement (Table 18.3, Statement H) that encouraging the boss' sexual interest is a way of getting ahead. Seventy-four per cent of the respondents disagreed with this statement. Women stated "strong" disagreement in a much larger proportion (67%) however, than did men (46%).

As noted above, the respondents considered that it was disruptive to exploit one's *sexuality* to get ahead (Table 18, Statements B and C). Less certainty was shown, however, about women's *sexual attractiveness* (Table 18.3, Statement I). Sixty-six per cent of those polled disagreed with the idea that using sexual attractiveness is an appropriate way for women to gain job advantages.

This statement elicited a divergence between men and women. Fifty-three per cent of women rejected this idea "strongly", as opposed to 36% of men. Conversely, 35% of men expressed some level of agreement with the idea of women using sexual attractiveness on the job, as opposed to only 20% of women.

Two-thirds of the respondents stated that on the job, men's physical attractiveness was as important as women's physical attractiveness (Table 18.4, Statement J). Women were only slightly more likely to support this statement (69%) than were men (63%), but again women were somewhat more decisive – 32% of women agreed "strongly", and 24% of men. Women who had not experienced unwanted sexual attention were the group most likely to agree with this statement.

Table 18.4
Attitudes to Sexual Harassment

	Total	Women	Men	Women who experienced unwanted sexual attention	Women who did not experience unwanted sexual attention	Men who experienced unwanted sexual attention	Men who did not experience unwanted sexual attention
	(2004) %	(1034) %	(970) %	(504) %	(530) %	(322) %	(648) %
J. On the job, men's physical attractiveness as important as women's							
Agree strongly	28	32	24	29	33	24	25
Agree somewhat	38	37	39	37	37	40	39
Disagree somewhat	14	12	17	16	8	22	14
Disagree strongly	13	13	13	14	13	11	14
Don't know	5	5	6	2	7	2	7
No Response	1	2	1	2	1	1	1

Ambiguous Issues

Most of the statements analysed thus far (A to J) touch on the "rightness" or "wrongness" of various types of sexual expression, and these statements can broadly be said to have drawn reasonable levels of agreement (ranging from 66% to 85%) that sexual harassment, exploitation of sexuality, and sexual attentions are not appropriate or desirable in the workplace.

The respondents' answers were more ambiguous, however when they were faced with statements about responsibility for coping with sexual advances, or the causes of sexual harassment. The greater ambiguity about these statements illustrates the underlying divergence of attitudes that makes sexual harassment such an intractable issue. That is, it is all very well for people to agree that sexual harassment is a bad thing, but if there is little consensus on the inevitability of sexual behaviour, its "naturalness", or its relation to dominance then it would seen reasonable to infer that recognizing harassment and dealing with it are going to be difficult.

For example, the somewhat "old-fashioned" statement that women have to expect sexual advances and learn how to handle them (Table 18.5, Statement K) was given support by about 60% of those polled. However, this support was in the form of "agree somewhat" (38 percentage points) as opposed to "agree strongly" (21 percentage points). On the other hand, those who rejected this idea tended to reject it "strongly" and in fact similar proportions of people rejected it strongly and agreed with it strongly (25%). Women were more likely to disagree strongly with this statement than men (29% vs 21%) but, paradoxically they were equally likely as men to agree strongly (23% vs 20%). In other words, this statement provoked a very diffuse response.

The statement that "sexual tension between men and women who work together is natural" split the poll (Table 18.5, Statement L). Fifty-one per cent agreed, 41% disagreed. Sixty-one per cent of men agreed, but only 42% of women. Most of the agreement (40%) was at the "somewhat" level however, and more people rejected the idea "strongly" (21%) than agreed with it strongly (11%). Twenty-seven per cent of women rejected this statement "strongly", compared to 15% of men. Women who said they never had experienced unwanted sexual attention agreed less (38%) with this statement than women who had experience with unwanted sexual attention (46%). The same can be said of men who had no experience with unwanted sexual attention (58%) and men who had (69%).

Table 18.5
Attitudes to Sexual Harassment

	Total	Women	Men	Women who experienced unwanted sexual attention	Women who did not experience unwanted sexual attention	Men who experienced unwanted sexual attention	Men who did not experience unwanted sexual attention
	(2004) %	(1034) %	(970) %	(504) %	(530) %	(322) %	(648) %
K. Women have to expect sexual advances and learn how to handle							
Agree strongly	21	23	20	26	20	24	17
Agree somewhat	38	32	43	30	34	45	42
Disagree somewhat	12	13	12	13	12	10	13
Disagree strongly	25	29	21	29	29	18	22
Don't know	3	2	4	1	3	2	5
No Response	1	1	1	1	1	1	1
L. Sexual tensions between men and women who work together are natural							
Agree strongly	11	8	14	8	8	19	12
Agree somewhat	40	34	47	38	30	50	46
Disagree somewhat	20	23	17	22	25	16	18
Disagree strongly	21	27	15	26	28	12	16
Don't know	6	6	6	4	8	2	8
No Response	1	2	1	2	1	—	1

Table 18.6
Attitudes to Sexual Harassment

	Total	Women	Men	Women who experienced unwanted sexual attention	Women who did not experience unwanted sexual attention	Men who experienced unwanted sexual attention	Men who did not experience unwanted sexual attention
	(2004) %	(1034) %	(970) %	(504) %	(530) %	(322) %	(648) %
M. Women who are bothered by male co-workers usually ask for it							
Disagree strongly	28	32	23	41	24	24	23
Disagree somewhat	32	30	34	32	28	35	33
Agree somewhat	26	25	28	19	30	28	27
Agree strongly	7	7	7	4	10	9	7
Don't know	6	5	7	2	8	4	8
No Response	1	1	1	1	1	—	2

Table 18.7
Attitudes to Sexual Harassment

	Total	Women	Men	Women who experienced unwanted sexual attention	Women who did not experience unwanted sexual attention	Men who experienced unwanted sexual attention	Men who did not experience unwanted sexual attention
	(2004) %	(1034) %	(970) %	(504) %	(530) %	(322) %	(648) %
N. Sexual harassment is society's way of keeping a woman in her place							
Disagree strongly	62	66	58	71	61	65	55
Disagree somewhat	18	14	21	14	14	21	21
Agree somewhat	9	8	10	8	9	8	10
Agree strongly	4	4	3	4	5	3	3
Don't know	6	6	6	2	9	3	8
No Response	1	2	1	2	1	—	2
O. Those who sexually bother others are usually seeking power over those they bother							
Agree strongly	26	29	24	32	27	28	22
Agree somewhat	32	31	33	33	29	35	32
Disagree somewhat	16	14	17	17	12	23	15
Disagree strongly	10	10	10	9	10	8	11
Don't know	15	15	15	7	22	6	19
No Response	1	1	1	1	1	1	1
P. Women in positions of power are just as likely as men in such positions to sexually bother the people who work for them							
Agree strongly	25	26	24	29	23	25	24
Agree somewhat	29	28	31	28	27	40	27
Disagree somewhat	18	18	19	18	17	21	18
Disagree strongly	12	12	11	11	13	8	12
Don't know	15	15	14	12	17	5	19
No Response	1	1	1	1	1	—	1

In the past, women were often held to be responsible for the sexual harassment they experienced; the blame was transferred to the victim. The survey showed that this idea lingers on; 33% of those polled agreed that women who are bothered by their male co-workers usually asked for it (Table 18.6, Statement M). Women who had experienced unwanted sexual attention stood out in their rejection of this statement (73% disagreement) with 41% of this group voicing strong disagreement and 32% disagreeing somewhat. Only 23% of this group agreed. Women who said they had not experienced unwanted attention (40%) and men (35%) regardless of experience with unwanted attention, were more likely to blame the victim.

There was widespread disagreement (80%) with the view that sexual harassment is society's way of keeping a woman in her place (Table 18.7, Statement N). A substantial proportion of this disagreement was stated strongly (62% strong disagreement). Women

and men who had experienced unwanted sexual attention tended to reject this statement more (86%) than women and men who had never experienced unwanted attention (76%).

The exploitation of one's own position in the work hierarchy can be a factor in sexual harassment and 58% of those polled agreed that individuals who sexually bother others are usually seeking power over those they bother (Table 18.7, Statement O). Both women (60%) and men (57%) stated agreement in equal proportions, but women and men who had experienced unwanted sexual attention tended to agree in greater proportions (65% and 63%) than women (56%) and men (54%) who had never experienced unwanted attention. The latter were also more likely (22% and 19%) than the former (7% and 6%) to feel they were unable to give an opinion.

About half the poll (54%) agreed with the statement that women in powerful positions were as likely as men in such positions to sexually bother those who work for them (Table 18.7, Statement P). Men who had experienced unwanted sexual attention gave the highest level of agreement (65%) to this statement, followed by women who had experienced unwanted attention (57%). Those individuals who said they had never experienced unwanted sexual attention indicated a lower level of agreement (50%) and also had the largest proportion of respondents who were unable to give an opinion.

Conclusions

Experience with unwanted sexual attention on the job or in obtaining a service amongst Canadians aged 18 and over is fairly high, even in the 10% to 20% range. Approximately 1.5 million Canadian women and 950,000 Canadian men have experienced unwanted sexual attention in a work- or service-related context; 1.2 million women and 300,000 men believe they have been sexually harassed.

Younger women, unmarried women and women with lower household incomes stated that their experience with unwanted sexual attention was sexual harassment more frequently than other women who had experienced unwanted sexual attention.

According to our respondents, those individuals who felt they had been sexually harassed were more likely to have serious consequences such as loss of employment and physical and emotional distress happen to them as a result, whereas those who felt they had not been sexually harassed were less likely to suffer such serious consequences. The persons who bothered them seldom had anything happen to them. However, few respondents complained of their problems in a formal or procedural way. Even fewer got any redress for their experience.

While people generally agree on the undesirability of various forms of sexual behaviour in the workplace, they are far more ambiguous about the causes of and responsibility for harassment.

The variation in attitudes that appears to exist among Canadians strongly suggest a need for employees and managers to establish clear policies and guidelines for acceptable behaviour in the workplace, and to make sure that all employees are aware of these guidelines and adhere to them. Left without such guidance, employees may get into disruptive situations – situations which could be very painful for everyone involved and very difficult to remedy.

Appendix A

Technical Note on CROP Survey Sample

CROP Ltd. of Montreal conducted a national omnibus survey from September 14 to October 7, 1981. The Research and Special Studies Branch of the Canadian Human Rights Commission contracted to include twenty-four questions in this survey. A structured questionnaire in both French and English was administered to the sample.

Sampling

A national sample of 2004 men and women 18 years and over was interviewed in their homes. Ten per cent of each interviewer's work was verified by a CROP regional office to ensure completeness. This sample is representative of the Canadian population aged 18 and older excluding individuals living on army bases or in institutions (e.g., prisons, hospitals, etc.) or in the Northwest Territories or Yukon.

The sampling model includes five steps based on probability techniques – stratification by geographic region, community size, selection of interviewing locations, selection of census tracts and selection of blocks. It is at the block level that households are selected. Additionally, there are strict quotas imposed for age groups, sex and number of working females to ensure a proportionate representation of each group in the sample. This is known as a *modified* probability sample rather than a *strict* probability sample.

The stratification of the sample by six regions (i.e., the Atlantic provinces, Quebec, Ontario, Alberta, British Columbia and west of Ontario), and four community sizes enhances the accuracy of the results for such sub-groups as francophones and smaller communities. The data for each region and city size are weighted according to the 1976 distribution of the population. Therefore, percentages reflect the weighting factors.

Reliability

The above methodology results in a modified probability sample which has a margin of error of plus or minus three percentage points for 19 out of 20 cases in the larger national sample. The error margin is larger for sub-groups of the sample.

Note

The questionnaire and data can be made available to interested researchers by contacting Research and Special Studies, Canadian Human Rights Commission.

Attentions sexuelles non sollicitées et harcèlement sexuel

Résultats d'un sondage auprès des Canadiens

Commission canadienne des droits de la personne
Direction de la recherche et des études spéciales

Mars 1983

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1983
N° de cat. HR21-14/1983
ISBN 0-662-52372-5

Le sondage

Voici les résultats d'un sondage national sur les attentions sexuelles non sollicitées et le harcèlement sexuel effectué en septembre 1981 pour le compte de la Commission canadienne des droits de la personne.

Dernière forme de discrimination déclarée contre les femmes à subsister, le harcèlement sexuel fait depuis quelques années l'objet d'une attention grandissante. La Commission a décidé d'effectuer ce sondage parce qu'il n'existait encore aucune base nationale de données sur les victimes d'attentions sexuelles non sollicitées et sur les attitudes face au harcèlement sexuel.

Le sondage de la CCDP est le premier au Canada à être basé sur des entrevues avec un échantillon aléatoire représentatif de Canadiens et de Canadiennes. Hommes et femmes ont été priés de décrire les attentions sexuelles non sollicitées dont ils avaient fait l'objet et de dire si d'après eux, le harcèlement sexuel constitue un problème, tant pour les hommes que pour les femmes.

La méthodologie

La CCDP a inclus vingt-quatre questions dans un sondage omnibus qui a été effectué auprès de 2004 Canadiens par la maison CROP de Montréal. L'échantillon a été choisi de façon à représenter la population âgée de 18 ans et plus en ce qui a trait au sexe, à l'âge, à la langue, à l'éducation et au lieu de résidence.

Le sondage consistait en une entrevue d'une heure à domicile. Avant de répondre aux questions de la CCDP, les répondants ont donné leur opinion sur le contrôle des prix et des salaires, les allègements fiscaux pour les propriétaires de maison, les initiatives publiques, leurs intentions d'achat, leur satisfaction face à leur travail, leurs habitudes d'écoute radiophonique et leurs émissions préférées, leur façon de percevoir Dieu, l'au-delà et les phénomènes ésotériques, le bonheur, le service militaire obligatoire et enfin, les autochtones, leurs droits de chasse et de pêche et leurs revendications territoriales. Le sujet a donc été présenté à des personnes qui avaient déjà donné leurs vues sur une variété de thèmes non reliés. Il se peut que cette présentation ait eu pour effet de neutraliser une question qui tend à susciter de vives réactions de la part des personnes des deux sexes.

Dans la première partie du sondage, les répondants ont été interrogés sur les *attentions sexuelles importunes* dont ils ont pu faire l'objet, ce qui comprenait:

- les regards concupiscents ou suggestifs;
- les commentaires ou taquineries de nature sexuelle;
- les insinuations ou pressions sexuelles subtiles;
- les attouchements, frôlements, manipulations, pincées;
- les pressions incessantes pour entretenir une relation intime ou sexuelle;
- les relations sexuelles forcées.

Au départ, en se concentrant sur les attentions sexuelles non sollicitées plutôt que sur le harcèlement sexuel, la première partie du sondage visait à atteindre un assez vaste éventail de répondants ne se sentant pas limités par des attitudes stéréotypées face au "harcèlement sexuel", ni par des définitions préconçues de ce genre de comportement. Les questions ont été conçues de façon à amener les répondants à décrire des expériences vécues en milieu de travail ou dans le contexte d'autres rapports officiels (par opposition à des rencontres formelles ou sociales) et qui pourraient donner lieu au dépôt d'une plainte pour harcèlement sexuel devant une commission des droits de la personne.

Dans cette partie du sondage on a donc examiné les expériences décrites par les répondants qui avaient à une ou plusieurs reprises fait l'objet d'attentions sexuelles non sollicitées dans le cadre d'une transaction officielle ayant des répercussions sur leur bien-être personnel. Certains des répondants ont dit considérer ces incidents comme du harcèlement, d'autres non.

Dans la deuxième partie du sondage, nous avons examiné les attitudes et les opinions face à l'expression de la sexualité au travail et au harcèlement sexuel.

On trouvera à l'annexe A des observations techniques au sujet de l'échantillonage. La méthode d'échantillonnage utilisée aboutit à un échantillon probabiliste modifié par opposition à un sondage probabiliste strict. La marge d'erreur est de plus ou moins trois points pour 19 cas sur 20 au sein de l'échantillon national de 2004. La marge d'erreur sera plus grande pour les sous-groupes.

Les droits de la personne et le harcèlement sexuel

Depuis cinq ans, le problème du harcèlement sexuel retient de plus en plus l'attention. À la télévision et dans les revues, les reportages touchent un vaste public; les groupements féminins et les associations d'employés suscitent une prise de conscience de ce type de traitement injuste pour les femmes et les organismes offrant un recours aux victimes de discrimination reçoivent maintenant des plaintes en grand nombre.

La Commission canadienne des droits de la personne s'occupe des plaintes de harcèlement sexuel de la même façon que des cas de discrimination fondée sur le sexe. Les commissions provinciales des droits de la personne au Canada acceptant également ces plaintes. Les lois exécutées par ces commissions s'appliquent à l'emploi et à la prestation de biens, de services, d'installations et de moyens d'hébergement.

Ainsi, un homme ou une femme qui se trouverait obligé d'accepter des avances sexuelles, pour obtenir une promotion, louer un appartement ou obtenir un prêt, peut porter plainte devant une commission des droits de la personne. Il en va de même pour une personne qui subirait au travail des plaisanteries ou des grossièretés inacceptables de nature sexuelle. En pareils cas, le harcèlement sexuel se produit dans un milieu où il est possible d'exercer un contrôle et d'apporter des correctifs. Tout employeur doit veiller à ce que ses employés ne soient pas harcelés. De même, le propriétaire d'un immeuble doit voir à ce que ses locataires soient bien traités et il en va ainsi du gérant de banque pour sa clientèle.

Les commissions des droits de la personne ne peuvent toutefois pas prendre de mesures contre toutes les formes d'attentions sexuelles non sollicitées. Les remarques ou les gestes déplacés d'étrangers dans la rue, les rencontres désagréables chez des amis ou dans des lieux publics comme des foyers-bars, l'exhibitionnisme ne sont pas tous prévus par le Code criminel. Il s'agit de comportements indésirables et sans doute dégradants mais qui ne constituent pas du harcèlement sexuel selon l'acception qu'a pris cette expression dans la nouvelle jurisprudence que créent au Canada et aux États-Unis les procès pour discrimination.

La Loi canadienne sur les droits de la personne protège les individus contre le harcèlement fondé sur tout motif illicite de discrimination, à savoir: le sexe, l'âge, la situation de famille, la race, la religion, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, le handicap physique ou l'état de personne graciée. Le harcèlement sexuel est toutefois le type le plus courant de harcèlement dont la Commission a à s'occuper. La protection de la Loi s'étend à toutes les victimes de harcèlement lié à l'emploi ou à la prestation de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement, que les actes aient été commis au travail ou ailleurs, pendant les heures normales de travail ou à d'autres moments.

Voici une liste non exhaustive des formes possibles de harcèlement:

- les insultes;
- les remarques, les plaisanteries, les insinuations ou les commentaires mal à propos sur les vêtements d'une personne, son corps, son âge, sa situation de famille, etc.

- l'étalage de photographies pornographiques, racistes, offensantes ou humiliantes;
- les mauvais tours qui peuvent être cause de gêne ou d'embarras;
- les invitations ou les requêtes importunes, qu'elles soient implicites ou explicites ou l'intimidation;
- les regards concupiscents ou autres gestes associés à la sexualité;
- une attitude condescendante ou paternaliste qui porte atteinte à la dignité;
- les contacts physiques inutiles, comme les attouchements, les caresses, les pincements, les coups;
- les voies de fait.

Pour être qualifiée de harcèlement sexuel, toute action doit répondre à l'un des critères suivants: être perçue à juste titre comme une condition d'emploi ou une condition préalable à la prestation de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public; influer sur les décisions prises en ce domaine, nuire au rendement professionnel ou limiter l'accès aux biens, services, installations ou moyens d'hébergement ou leur utilisation ou humilier, insulter ou intimider la personne qui subit cette action. Est considérée comme du harcèlement sexuel toute action dont l'importunité ne pouvait échapper à son auteur.

C'est aux employeurs qu'il incombe de veiller à ce que leurs employés puissent travailler dans un milieu où ils ne seront soumis à aucune forme de discrimination ou de harcèlement, et aux fournisseurs de biens et de services de voir à ce que leurs clients ne soient pas harcelés.

En enquêtant ou en statuant sur chaque cas, on doit faire une étude objective de toutes les circonstances, y compris la nature des faits et le contexte dans lequel ils se sont produits.

Résultats du sondage

Attentions sexuelles non sollicitées

Le sondage visait un échantillon de 2 004 personnes, dont 1 034 femmes (52%) et 970 hommes (48%). Toutes se sont vues poser la question suivante : "Voudriez-vous me dire si vous avez déjà fait l'objet des attentions sexuelles importunes suivantes occasionnellement ou souvent, ou si vous n'en avez jamais fait l'objet: regards concupiscents ou suggestifs; commentaires ou taquineries de nature sexuelle; insinuations ou pressions sexuelles subtiles; attouchements, frôlements, manipulations, pincées; pressions incessantes pour entretenir une relation intime ou sexuelle; relations sexuelles forcées?" Huit cent vingt-six personnes, soit 41% de l'échantillon total, ont déclaré avoir fait l'objet d'au moins l'une des six formes d'attention sexuelle importune. La moitié (49%) des femmes et le tiers (33%) des hommes ont vécu ce genre d'expérience. (voir le tableau 1).

Tableau 1
Personnes ayant fait l'objet ou non d'attention sexuelles importunes

	Échantillon total 2 004	Femmes 1 034	Hommes 970
	%	%	%
Ont fait l'objet d'au moins un type d'attention sexuelle importune	41 (826)	49 (504)	33 (322)
N'ont jamais fait l'objet d'attentions sexuelles importunes	59 (1 178)	51 (530)	67 (648)
Total	100	100	100

Les commentaires ou taquineries de nature sexuelle et les regards concupiscents ou suggestifs sont les deux formes d'attention sexuelle le plus fréquemment mentionnées par tous les questionnés (Tableau 2). Les femmes ont fait davantage l'objet de toutes les formes d'attention sexuelle que les hommes. Les répondants ont été en mesure d'indiquer si l'expérience s'était produite "souvent" ou "occasionnellement". Dans tous les cas, il s'agissait d'attentions sexuelles importunes plus susceptibles de se répéter occasionnellement que fréquemment.

Tableau 2
*Type d'attention sexuelle importune**

	Échantillon total 2 004	Femmes 1 034	Hommes 970
	%	%	%
Regards concupiscents/suggestifs	29	36	22
Commentaires/taquineries de nature sexuelle	32	40	23
Insinuations ou pressions sexuelles	21	24	16
Attouchements, frôlements, etc.	20	23	16
Pressions insistantes pour entretenir une relation	12	13	11
Relations sexuelles forcées	2	3	1

*Il était possible de fournir plusieurs réponses. Les pourcentages indiqués représentent ceux qui ont mentionné chaque type d'attention sexuelle, et ne totalisent pas cent.

S'agissait-il de harcèlement?

On a ensuite demandé aux 826 répondants (41%) qui ont dit avoir fait l'objet d'attentions sexuelles importunes si, au moment où l'incident s'était produit, ils l'avaient considéré comme du harcèlement sexuel.

Cette question leur a été posée *avant* toute autre question qui aurait pu les amener à replacer leur expérience dans le contexte du travail ou des affaires. Aucune indication précise sur ce qui constitue le harcèlement sexuel ne leur avait été donnée, même si le comportement décrit à la première question en constituait un exemple. Chacun a donc répondu selon l'opinion qu'il se faisait d'un comportement acceptable, de sorte que les réponses sont inévitablement teintées de subjectivité. Une expérience considérée comme inoffensive et tolérable pour certains peut fort bien passer pour dangereuse et intolérable aux yeux d'autres.

Tableau 3
Attentions sexuelles importunes considérées comme du harcèlement sexuel

	Total		Femmes		Hommes	
	% de 826	% de l'échantillon total (2 004)	% de 504	% de toutes les femmes (1 034)	% de 322	% de tous les hommes (970)
Personnes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes et les ayant considérées comme du harcèlement sexuel	23 (186)	9	30 (151)	15	12 (35)	4
Personnes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes mais ne les ayant pas considérées comme du harcèlement sexuel	66 (545)	27	57 (287)	28	79 (254)	26
Personnes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes mais n'étant pas certaines qu'il s'agissait de harcèlement sexuel	7 (58)	3	8 (40)	4	5 (16)	2
Personnes n'ayant jamais fait l'objet d'attentions sexuelles importunes	—	59	—	51	—	67
Aucune réponse	4 (33)	2	4 (20)	2	4 (13)	1

Les chiffres ayant été arrondis, ils peuvent ne pas totaliser 100%.

Comme nous le verrons plus tard, ceux qui ont considéré l'attention sexuelle non sollicitée dont ils avaient fait l'objet comme du harcèlement sexuel ont décrit des expériences ou des conséquences différentes de ceux qui n'ont pas vu l'incident de cette façon.

Au nombre des personnes ayant déclaré avoir fait l'objet d'attentions sexuelles importunes, le quart environ (23%) y ont vu du harcèlement sexuel (voir le tableau 3). Les femmes ont eu beaucoup plus tendance que les hommes à formuler cette opinion. Les répondants qui ont dit n'avoir jamais fait l'objet d'attentions sexuelles importunes (59% des sondés) n'ont pas eu à répondre aux questions subséquentes et sont passés directement à la deuxième partie du sondage.

Si l'on applique les résultats du sondage à l'ensemble des Canadiens, on peut dire que 15% des Canadiennes et 4% des Canadiens ont à un moment donné dans leur vie fait l'objet d'attentions sexuelles importunes qu'ils ont considérées comme du harcèlement sexuel. Autrement dit, 1,2 millions de femmes et 300 000 hommes croient avoir été victimes de harcèlement sexuel.

Caractéristiques sociales des femmes ayant considéré les attentions sexuelles dont elles avaient fait l'objet comme du harcèlement, par sous-groupe choisi

Nous avons constaté que les jeunes femmes de 18 à 29 ans, les femmes célibataires, celles dont le revenu familial est inférieur à 11 000 $ par année et les femmes ayant fait des études postsecondaires étaient davantage portées à considérer les attentions sexuelles importunes dont elles avaient fait l'objet comme du harcèlement sexuel que les femmes plus âgées, les femmes mariées, les femmes disposant d'un revenu familial de 11 000 $ ou plus et les femmes ayant fait des études primaires ou secondaires (Tableau 4). On n'est pas parvenu aux mêmes constatations dans le cas des hommes qui s'étaient dits victimes de harcèlement sexuel.

Tableau 4

Caractéristiques sociales des femmes ayant considéré les attentions sexuelles dont elles avaient fait l'objet comme du harcèlement, par sous-groupe choisi.

	Femmes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes[1] (504)	Ensemble des femmes dans chaque sous-groupe[2] (1 034)
Âge	%	%
18-29	39	29
30-44	23	12
45-59	22	7
60 et plus	23	5
État matrimonial		
Célibataire	40	28
Mariée	27	13
Revenu familial		
Moins de 11 000 $ par année	41	16
11 000 $ à 22 999 $	29	13
23 000 $ à 30 999 $	28	15
31 000 $ et plus	28	15
Études		
Postsecondaires	36	21
Secondaires	28	14
Primaires	30	8

[1] Les pourcentages exprimés représentent les femmes qui, à l'intérieur de chaque sous-groupe (âge, état matrimonial, revenu familial, études) ont déclaré qu'elles considéraient les attentions sexuelles importunes dont elles avaient fait l'objet comme du harcèlement sexuel. Ainsi, parmi les femmes âgées de 18 à 29 ans ayant fait l'objet d'attentions sexuelles non sollicitées, 39% les ont considérées comme du harcèlement sexuel. Les chiffres ne totalisent pas 100%.

[2] Les chiffres indiqués représentent le pourcentage des femmes qui, à l'intérieur de chaque sous-groupe, ont déclaré que les attentions sexuelles importunes dont elles avaient été l'objet étaient du harcèlement sexuel, par rapport à l'ensemble des femmes sondées à l'intérieur de chacun de ces mêmes sous-groupes, qu'elles aient ou non fait l'objet d'attentions sexuelles importunes. Le total ne correspond donc pas à 100%.

Contexte des attentions sexuelles importunes

Comme nous l'avons mentionné précédemment (à la page 6), pour être traitées comme du harcèlement sexuel par une commission des droits de la personne, les attentions sexuelles importunes doivent s'être produites en cours d'emploi ou avoir été liées à la prestation d'un service ou d'un moyen d'hébergement. On a donc posé aux personnes qui avaient fait l'objet de telles attentions (considérées ou non comme du harcèlement) deux questions visant à déterminer si celles-ci s'étaient produites en cours d'emploi ou dans le secteur des services (dans une école, une banque, un cabinet de médecin ou de conseiller juridique). Les répondants ont été invités à choisir, à partir d'une liste (le tableau 5) le genre de personne qui les avait importunés. Ceux qui ont répondu "un(e) inconnu(e)" ou "autre" ont été priés de répondre à une question supplémentaire visant à situer leur expérience dans un contexte précis : "Avez-vous déjà fait l'objet d'attentions sexuelles importunes venant d'une personne dont vous dépendiez pour obtenir un emploi, un prêt, des conseils juridiques et ainsi de suite ?"

Lorsqu'on leur a demandé qui les avait importunés, un fort pourcentage des interrogés ont répondu "un(e) inconnu(e)" ou "autre" (57% des femmes et 58% des hommes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes). De plus, lorsqu'on leur a donné une autre possibilité de replacer leur expérience dans le contexte du travail ou d'un service, la plupart ne l'ont toujours pas fait. Seulement seize autres femmes (5%) et deux autres hommes (1%) ont fourni une réponse précise, ce qui signifie que seulement 44% des femmes et 38% des hommes ont accepté ou été capables d'identifier leur agresseur comme quelqu'un appartenant au milieu du travail ou offrant un service professionnel. Autrement dit, 330 personnes, 210 femmes et 120 hommes, ont répondu en "situant" leur expérience. Seuls ces répondants ont été soumis au reste du questionnaire et priés de donner des détails sur leur cas.

Si l'on suppose que toute forme d'attention sexuelle non sollicitée pouvant être spécifiquement rattachée au milieu de travail ou au secteur des services constitue du harcèlement sexuel, que sa victime ait ou non considéré qu'elle avait été harcelée et sans avoir analysé les conséquences de l'expérience, on peut généraliser les résultats fournis par les 330 personnes et conclure que 20% de toutes les Canadiennes et 12% de tous les Canadiens pourraient affirmer avoir été harcelés sexuellement. Cependant, en questionnant plus avant les répondants, il a été possible de faire ressortir des différences dans la gravité et les conséquences des expériences vécues par les personnes se considérant comme victimes de harcèlement et celles des personnes n'ayant pas porté ce jugement. Il semble en effet qu'en qualifiant ou non leur expérience de harcèlement sexuel, les répondants aient fait une distinction entre les formes d'attention sexuelle non sollicitée n'ayant pas à leur avis pour eux de conséquences graves et celles ayant des répercussions. Ainsi que nous l'avons dit plus tôt, 15% des Canadiennes et 4% des Canadiens estiment avoir été victimes de harcèlement sexuel, dans un contexte non défini.

Tableau 5
*Contexte des attentions sexuelles importunes**

	Toutes les attentions sexuelles importunes			Femmes ne s'étant pas considérées comme harcelées	Femmes s'étant considérées comme harcelées
	Femmes (504)	Hommes (322)	Total (826)	(353)	(151)
De la part d'un supérieur au travail	%	%	%	%	%
Votre employeur	9	—	6	4	20
Votre supérieur immédiat	3	1	2	2	5
Un autre supérieur	1	1	1	1	1
De la part d'une autre personne au travail					
Votre compagnon (compagne) de travail	12	19	15	13	9
Un(e) autre employé(e)	3	8	5	3	4
Un(e) client(e)	8	6	7	7	9
Dans le secteur des services					
Un conseiller médical ou professionnel	1	1	1	1	—
Un instituteur/professeur	1	1	1	1	2
Un responsable des prêts	1	—	1	1	2
Ont répondu "oui" à la question complémentaire	5	1	4	3	9
Un(e) inconnu(e)	37	34	36	37	37
Autre	20	24	22	24	11
Aucune réponse	6	5	5	8	1

*Ce tableau combine les réponses à deux questions et les chiffres ne totalisent pas 100%.

Autant de femmes que d'hommes (36 et 35% respectivement) ont indiqué qu'ils avaient fait l'objet d'attentions sexuelles importunes de la part de quelqu'un travaillant avec eux (Tableau 5). Cependant, davantage de femmes (13%) que d'hommes (2%) ont déclaré que cette personne était leur supérieur. La chose est particulièrement vraie des femmes qui ont considéré avoir été victimes de harcèlement sexuel – 26% d'entre elles ont fait l'objet d'attentions sexuelles importunes de la part d'un supérieur, contre sept pour cent seulement de celles qui n'ont pas jugé l'incident comme étant du harcèlement.

Les répondants qui ont indiqué avoir été importunés ou harcelés par un inconnu peuvent avoir effectivement pensé à un étranger qui les a accostés dans un endroit public. Des pourcentages à peu près identiques d'hommes et de femmes ont donné cette réponse.

Les personnes qui ont répondu "autre" peuvent pour leur part avoir songé à une personne au travail ou à un professionnel dont la liste ne tenait pas compte ou à une rencontre chez des amis ou des connaissances.

Il y a également eu un fort pourcentage d'abstentions, sauf parmi les femmes qui estiment avoir été harcelées.

Néanmoins, cette question semble avoir permis dans une certaine mesure de dégager, parmi les répondants, ceux qui avaient signalé une rencontre dans un contexte ne correspondant pas à la "définition légale" de harcèlement sexuel.

Cette hypothèse est renforcée par un écart significatif entre les femmes qui ont perçu l'attention sexuelle non sollicités dont elles ont fait l'objet comme du harcèlement et celles qui ne l'ont pas perçue ainsi. En effet, 52% des femmes du premier groupe ont été en mesure de situer la personne qui les a importunées dans un des contextes énumérés, alors que dans le deuxième groupe, 33% seulement ont pu le faire. Les femmes qui se sont considérées comme victimes de harcèlement sexuel ont été moins portées (11%) à choisir la réponse "autre" que la totalité des hommes (24%) ou des femmes qui n'ont pas considéré l'attention dont ils avaient fait l'objet comme du harcèlement.

Deux cent dix femmes et cent vingt hommes ayant reçu une attention sexuelle importune au travail ou dans une situation liée à la prestation d'un service ont répondu au reste des questions de cette partie de l'enquête. Les femmes ont constitué un groupe suffisamment important pour qu'on puisse, en analysant leurs réponses, dégager les différences entre celles qui ont dit avoir été harcelées et celles qui ont dit ne pas l'avoir été et être passablement sûrs de la fiabilité statistique des données. Le groupe d'hommes qui ont affirmé avoir été harcelés était cependant trop petit (N=35) pour qu'on puisse en tirer des données statistiquement fiables, de sorte que dans l'analyse, nous n'avons pas fait de distinction entre ceux qui s'étaient dits harcelés et les autres.

Les autres questions étaient destinées à recueillir plus de renseignements sur les circonstances ayant entouré les attentions sexuelles importunes.

Sexe de l'autre personne

Les femmes ont été importunées par des hommes (93%) alors que les hommes ont été importunés par des femmes (62%) et des hommes (24%) (Voir le tableau 6). Ces données semblent correspondre à la hiérarchie en milieu de travail. Peu de femmes occupent des postes leur conférant de l'autorité sur les hommes ; au contraire, la plupart travaillent sous l'autorité d'un homme. Donc, dans le cas des hommes qui ont affirmé avoir reçu des attentions sexuelles non sollicitées de la part d'une femme, il est fort peu probable que cette femme ait été leur supérieur ou leur employeur. En fait, 27% des hommes, comparativement à 15% des femmes, ont déclaré que la personne qui les avait importunés était un compagnon ou une compagne de travail ou encore un(e) autre employé(e). (Voir le tableau 5).

Fréquence et durée

Une personne peut être soumise à une attention sexuelle non sollicitée une fois ou fréquemment et avec persistence. Les femmes sont plus sujettes à ce genre de situation que les hommes.

Les femmes sont moins souvent une seule fois victimes d'attentions sexuelles importunes que les hommes (26% contre 36%). En fait, 68% d'entre elles ont été la cible de ce genre d'attentions deux fois ou plus par rapport à 53% des hommes (Tableau 7). Les jeunes femmes (de 18 à 44 ans) (66%) et les célibataires (75%) sont plus

Tableau 6
Sexe de l'autre personne

	Femmes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes* (210)	Hommes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes* (120)
	%	%
De la part d'une femme	2	62
De la part d'un homme	93	24
D'un homme et d'une femme	—	2
Aucune réponse	5	11

*Au travail ou dans le secteur des services. Les chiffres ont été arrondis et peuvent ne pas totaliser 100%.

souvent victimes de ces attentions que les femmes plus âgées (47%) ou mariées (56%). Ces données ne sont pas présentées sous forme de tableau.

La proportion de femmes ennuyées deux fois ou plus augmente sensiblement chez les femmes qui se sont dites victimes de harcèlement : quatre de ces femmes sur cinq (80%), contre trois sur cinq (60%) chez celles qui ne croient pas avoir été harcelées.

Seuls les répondants qui ont dit avoir été importunés deux fois ou plus ont indiqué combien de temps cela avait duré. Bien que la majorité des hommes et des femmes (73%) aient affirmé dans une autre question que les attentions sexuelles non sollicitées avaient cessé au moment du sondage, la plupart (69%) ont indiqué les avoir subies pendant plusieurs semaines, et même pendant six mois ou plus.

Tableau 7
Fréquence et durée des attentions sexuelles non sollicitées

	Toutes les femmes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes* (210)	Femmes considérant qu'elles ont été harcelées* (82)	Femmes ne considérant pas qu'elles ont été harcelées* (128)	Tous les hommes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes* (120)
Fréquence	%	%	%	%
Une fois	26	13	34	36
Deux fois ou plus	68	80	60	53
Aucune réponse	5	7	4	11
Durée				
Une semaine ou moins	21	I.O.	I.O.	18
Plusieurs semaines	25			25
D'un à 6 mois	26			23
Plus de six mois	20			16
Aucune réponse	8			18

*Au travail ou dans le secteur des services. Les chiffres ont été arrondis et peuvent ne pas totaliser 100%.
I.O. : Impossible à obtenir.

Réputation de l'autre personne

D'après les données recueillies, les victimes d'attentions sexuelles importunes savaient généralement que les personnes les leur ayant témoignées avaient déjà agi de la sorte avec d'autres. (Tableau 8). La majorité des hommes et des femmes ont été en mesure d'indiquer si la personne qui les avait importunés avait déjà agi ainsi fréquemment, occasionnellement ou jamais avec d'autres.

Tableau 8
La personne qui vous a manifesté des attentions sexuelles importunes a-t-elle agi ainsi avec d'autres personnes ?

	Toutes les femmes qui ont fait l'objet d'attentions sexuelles importunes* (210)	Tous les hommes qui ont fait l'objet d'attentions sexuelles importunes* (120)
	%	%
Souvent	39	24
Occasionnellement	26	29
Jamais	6	11
Ne sait pas	24	24
Aucune réponse	5	11

*Au travail ou dans le secteur des services. Les chiffres ont été arrondis et peuvent ne pas totaliser 100%.

Il est intéressant de signaler qu'une importante proportion de ceux qui ont importuné des femmes étaient connus pour avoir déjà tourné leur attention vers d'autres. Manifestement, ce genre de comportement offensif est souvent répétitif.

Réaction devant la situation

Il y a d'habitude plusieurs façons de réagir devant une situation désagréable, par exemple lorsqu'on subit des attentions sexuelles importunes au travail. Généralement, deux types de réactions sont possibles : passive et active. Ainsi, on peut réagir passivement en évitant la personne qui nous importune ou en feignant d'ignorer son comportement et en faisant comme si de rien n'était. On peut aussi réagir activement, c'est-à-dire tourner la chose en blague, demander à la personne d'arrêter, discuter du problème avec un compagnon ou une compagne de travail ou le signaler à quelqu'un qui peut être en mesure ou non d'apporter son aide.

Bien que ces dernières réactions soient considérées comme "actives", une seule d'entre elles – demander à la personne d'arrêter – oblige véritablement l'importun à faire face à son comportement offensif. Les autres réactions dites actives ne font que contourner le problème et partant, n'ont un caractère menaçant, ni pour la personne importune, ni pour la personne importunée.

Tableau 9
Réaction face aux attentions sexuelles importunes

	Toutes les femmes soumises à des attentions sexuelles importunes* (210)	Femmes considérant qu'elles ont été harcelées* (82)	Femmes ne considérant pas qu'elles ont été harcelées* (128)	Tous les hommes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes* (120)
Réaction active	%	%	%	%
Ont tourné le tout en blague	33	15	45	38
Ont demandé à la personne d'arrêter	28	36	23	18
Ont discuté de la question avec compagnon/une compagne de travail	17	19	16	3
Ont raconté ce qui s'était produit à quelqu'un en dehors du travail	10	12	9	2
Ont cherché de l'information, de l'aide à l'extérieur	4	7	2	—
Réaction passive				
N'ont rien fait	8	4	11	16
Se sont retirés ou ont évité la personne	30	41	23	15
N'ont pas tenu compte des attentions	27	24	25	24

*Au travail ou dans le secteur des services. Il était possible de fournir plusieurs réponses. Les pourcentages exprimés représentent ceux qui ont mentionné chacune des possibilités et ne totalisent pas 100%.

Ce n'est pas manquer d'esprit de suite que de réagir passivement et activement devant un comportement désagréable. Si l'importun récidive, la personne qui subit ses attentions peut réagir différemment à chaque fois, voyant que ses réactions précédentes n'ont pas réussi à le décourager. Par exemple, si feindre d'ignorer les attentions sexuelles ne donne rien, la fois suivante, la victime pourra carrément demander à son agresseur de mettre un terme à son comportement. Les données recueillies dans l'enquête ne tiennent pas compte de cet aspect séquentiel des réactions face aux attentions sexuelles non sollicitées, mais les répondants ont fourni de nombreuses réponses permettant de savoir de quelle façon ils ont réglé le problème.

Les femmes, plus que les hommes, ont combiné les réactions actives et les réactions passives (Tableau 9). Un pourcentage à peu près égal de femmes et d'hommes (33 et 38% respectivement) ont tourné la chose en blague mais une plus grande proportion de femmes que d'hommes a demandé à la personne importune d'arrêter (28% contre 18%), a discuté de l'incident avec un compagnon ou une compagne de travail (17% contre 3%), a raconté ce qui s'était produit à quelqu'un en dehors du travail (14% contre 2%) ou à quelqu'un au travail (10% contre 1%).

Parmi ceux et celles qui ont décidé de réagir passivement, des proportions similaires de femmes (27%) et d'hommes (24%) ont choisi de ne pas tenir compte des attentions sexuelles dont ils faisaient l'objet. Par contre, un plus grand nombre de femmes que d'hommes ont décidé de se tenir à l'écart et d'éviter la personne qui les importunait (30% par rapport à 15%). Cependant, face aux attentions sexuelles importunes, un plus fort pourcentage d'hommes que de femmes ont choisi de faire comme si de rien n'était (16% contre 8%).

Les femmes qui ont considéré les attentions sexuelles non sollicitées dont elles ont fait l'objet comme du harcèlement sexuel ont eu beaucoup moins tendance que celles qui n'ont pas eu cette impression à tourner le tout en blague (15% comparativement à 45%). Les femmes harcelées sexuellement ont opté pour une combinaison de réactions passives et actives. Quarante et un pour cent de ces femmes ont affirmé qu'elles s'étaient tenues à l'écart ou avaient évité leur agresseur alors que 36% ont demandé à cet agresseur d'arrêter de les importuner. En outre, ces femmes ont parlé de ce qui s'était produit à quelqu'un qui ne travaillait pas avec elles en nombre beaucoup plus grand (21%) que celles qui ne s'étaient pas considérées comme harcelées (9%).

La façon dont chacun a réagi a sans doute beaucoup dépendu du sérieux qu'il a prêté à la situation. Les hommes, semble-t-il, ne se sont pas sentis obligés de montrer clairement leur opposition à l'attention dont ils faisaient l'objet. Celle-ci ayant généralement été de courte durée et manifestée par une compagne de travail, ils ont sans doute trouvé la chose plus ennuyeuse que menaçante. Les femmes qui n'ont pas eu l'impression d'être harcelées sexuellement semblent pour leur part avoir été moins troublées que les autres par les attentions dont elles ont fait l'objet, de sorte qu'il a été plus facile pour elles de les tourner en blague.

Les 330 répondants soumis à une attention sexuelle non sollicitée au travail ou dans le secteur des services ont ensuite été priés d'indiquer combien de temps après l'incident ou les incidents ils en avaient parlé à quelqu'un et à qui ils en avaient parlé. Les femmes ont eu plus tendance que les hommes à parler de l'incident peu de temps après qu'il se fût produit. Près de 60% des femmes en ont parlé le jour ou la semaine même, contre 38% des hommes (Tableau 10). En ce qui concerne ces derniers, ceux qui ont parlé de l'incident et ceux qui ne s'en sont jamais ouverts avant l'entrevue se retrouvent en proportions égales.

Tableau 10
Quand avez-vous pour la première fois parlé de l'incident à quelqu'un ?

	Femmes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes* (210)	Hommes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes* (120)
	%	%
Dans la même journée	43	23
Dans la même semaine	16	15
Moins d'un mois après	7	1
Un mois après ou plus tard	6	7
Ne l'avait jamais dit avant l'entrevue	23	43
Aucune réponse	5	11

*Au travail ou dans le secteur des services. Les chiffres ont été arrondis et peuvent ne pas totaliser 100%.

On a demandé à ceux qui avaient dit avoir parlé de leur problème avec quelqu'un (N=228) à qui ils s'étaient d'abord confiés : une personne se trouvant sur les lieux de l'incident, un membre de leur famille ou un ami ou quelqu'un d'autre. Femmes et hommes semblent avoir été également portés à se tourner d'abord vers quelqu'un qui se trouvait sur les lieux ou vers un membre de leur famille (Tableau 11). Toutefois, en raison du faible nombre d'hommes à avoir répondu à cette question, les résultats doivent être interprétés prudemment.

Tableau 11
Premier confident

	Femmes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes* (160)	Hommes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes* (68)
	%	%
Une personne qui se trouvait sur les lieux	41	34
Un membre de la famille ou un ami	49	46
Une autre personne	3	—
Aucune réponse	6	20

*A fait l'objet d'attentions sexuelles importunes au travail ou dans le secteur des services et en a parlé à quelqu'un. Les chiffres ont été arrondis et peuvent ne pas totaliser 100%.

Quatre-vingt-huit personnes ont confié à quelqu'un sur les lieux (au travail ou dans le secteur des services) qu'ils avaient fait l'objet d'attentions sexuelles non sollicitées. On leur a demandé à qui ils avaient d'abord parlé de l'incident. La plupart des femmes (75%) et des hommes (66%) se sont confiés à un compagnon de travail. (Ces données ne sont pas présentées sous forme de tableau.) Vingt-quatre pour cent des hommes et dix-huit pour cent des femmes sont allés voir un membre de la direction.

Réaction du confident sur les lieux du travail

Peu de confidents n'ont pas cru ce qu'on leur disait (Tableau 12). Près du tiers d'entre eux (30%) n'étaient toutefois pas en mesure d'intervenir, ce qui confirme notre constatation que 21% seulement des répondants s'étaient tournés vers quelqu'un occupant un poste d'autorité. Un petit nombre de ceux auxquels les victimes se sont confiées ont pris des mesures en leur nom contre les agresseurs (16%). Cependant, une égale proportion d'entre eux (17%) ont refusé de faire quoi que ce soit. Un assez grand nombre de répondants (31%) ont coché la mention "autre" pour décrire la réaction de leur confident ; il semblerait donc que le nombre d'options offertes en réponse à la question n'ait pas été suffisant (par exemple, "s'est montré compatissant", "m'a conseillé de faire quelque chose", "m'a dit de ne rien faire", etc.)

Tableau 12
Réaction du confident sur les lieux du travail

	Tous les répondants ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes* (88)
	%
Ne vous a pas cru	5
A refusé d'intervenir	17
Ne pouvait rien entreprendre contre l'agresseur	30
A pris des mesures en votre nom	16
Autre	31

*Au travail ou dans le secteur des services. Les chiffres ont été arrondis et peuvent ne pas totaliser 100%.

Quatre autres questions ont été posées mais ne seront pas discutées ici. On y demandait si les victimes avaient fait appel à un organisme de l'extérieur, la réaction des gens de l'organisme en question, les raisons pour ne pas avoir signalé l'incident ou ne pas en avoir discuté avec qui que ce soit et le temps pris par l'organisme pour intervenir. Les deux premières et la quatrième questions ne sont pas prises en compte étant donné que trop peu de personnes (N=7) ont fait appel à un organisme extérieur pour qu'on puisse faire une analyse significative et fiable des résultats. La troisième question a été posée au mauvais groupe de répondants, en raison d'une erreur typographique dans le questionnaire.

Il est quand même intéressant de constater que si peu de gens ont cherché à obtenir réparation auprès d'un organisme.

Répercussions prévues des attentions sexuelles importunes

La majorité des femmes ou des hommes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes ont affirmé qu'au moment où cela s'était produit, ils n'ont pas pensé que cela pourrait avoir des répercussions, qu'ils acceptent ou refusent ces attentions (Tableaux 13 et 14). Soixante-deux pour cent de ces répondants n'ont pas pensé que le fait de *refuser* ces attentions pourrait avoir des conséquences, alors que 71% n'ont pas pensé que le fait *d'accepter* ces attentions pourrait avoir des conséquences.

Les femmes qui se sont estimées harcelées sont celles qui ont le plus eu l'impression que les attentions sexuelles non sollicitées manifestées à leur endroit porteraient à conséquence. La conséquence la plus fréquemment mentionnée a été que les conditions de travail se détérioreraient.

Répercussions effectives de l'incident

On a demandé aux personnes participant au sondage si les attentions sexuelles non sollicitées dont elles avaient fait l'objet avaient eu des répercussions sur elles au niveau du travail ou sur le plan émotif. On leur a également demandé ce qui était arrivé à la personne qui les avait harcelées.

Environ la moitié (52%) des répondants n'ont signalé aucune conséquence sur le plan du travail. Les données recueillies indiquent toutefois qu'un nombre significatif de personnes ont quand même jugé bon d'apporter d'importants changements à leur carrière. C'est le cas particulièrement des femmes qui ont fait l'objet d'attentions sexuelles qu'elles ont considérées comme du harcèlement. De leur nombre, 14% ont mentionné avoir été mutées ou avoir trouvé un autre emploi et 17% ont répondu avoir démisionné sans avoir trouvé d'autre emploi.

Par ailleurs, le tableau 15 montre que quelques femmes ne s'étant pas considérées comme harcelées ont été jusqu'à démissionner ou encore ont été mutées ou congédiées à cause de l'incident.

Tableau 13
Répercussions prévues du refus *des attentions sexuelles importunes*

	Toutes les femmes ayant subi des attentions sexuelles importunes* (210)	Femmes considérant qu'elles ont été harcelées* (82)	Femmes ne considérant pas qu'elles ont été harcelées* (128)	Tous les hommes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes* (120)
	%	%	%	%
Les conditions de travail se détérioreraient	17	27	11	13
L'agresseur ou les autres travailleurs seraient déplaisants	9	11	8	11
Je n'obtiendrais pas de promotion, d'augmentation, d'évaluation favorable	9	14	6	5
J'aurais une moins bonne affectation	8	12	6	4
Je n'ai pas cru qu'il m'arriverait quoi que ce soit	61	50	68	63

*Au travail ou dans le secteur des services. Il était possible de fournir plusieurs réponses. Les pourcentages exprimés représentent ceux qui ont mentionné chaque possibilité et ne totalisent pas 100%.

Tableau 14
Répercussions prévues de l'acceptation *des attentions sexuelles importunes*

	Toutes les femmes ayant subi des attentions sexuelles importunes* (210)	Femmes considérant qu'elles ont été harcelées* (82)	Femmes ne considérant pas qu'elles ont été harcelées* (128)	Tous les hommes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes* (120)
	%	%	%	%
Les conditions de travail seraient meilleures	8	15	4	3
La personne et les autres travailleurs seraient plus gentils avec moi	11	17	7	8
J'obtiendrais une promotion, une augmentation, une évaluation favorable	11	22	4	3
J'obtiendrais une meilleure affectation	5	6	5	3
Je n'ai pas cru qu'il m'arriverait quoi que ce soit	72	60	80	71

*Au travail ou dans le secteur des services. Il était possible de fournir plusieurs réponses. Les pourcentages exprimés représentent ceux qui ont mentionné chaque possibilité et ne totalisent pas 100%.

Tableau 15
Répercussions au niveau du travail

	Toutes les femmes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes* (210)	Femmes considérant qu'elles ont été harcelées* (82)	Femmes ne considérant pas qu'elles ont été harcelées* (128)	Tous les hommes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes* (120)
	%	%	%	%
Les conditions de travail se sont détériorées	4	6	2	6
On m'a refusé une promotion, une augmentation ou des références	1	2	—	2
J'ai été réaffecté(e)	1	2	—	1
J'ai été congédié(e)	2	2	2	2
J'ai obtenu une mutation ou j'ai démissionné pour prendre un autre emploi	10	14	7	4
J'ai démissionné sans m'être trouvé un autre emploi	10	17	6	1
Mes conditions de travail se sont améliorées	3	3	2	3
J'ai obtenu une promotion, une augmentation, une évaluation favorable ou de bonnes références	3	5	2	1
Ma situation professionnelle est restée la même	49	43	53	57
J'ai refusé d'autres emplois parce que j'avais été traumatisé(e)	1	2	—	2

*Au travail ou dans le secteur des services. Il était permis de fournir plusieurs réponses. Les pourcentages représentent ceux qui ont mentionné les répercussions en question et ne totalisent pas cent.

Les femmes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles non sollicitées ont été davantage affectées émotivement et psychologiquement que les hommes par leur expérience (tableau 16). Elles ont en plus grand nombre que les hommes affirmé qu'il y avait eu détérioration sur les plans suivants : leur aptitude à travailler avec la personne qui les avait harcelées (35% contre 18%), leur sentiment face au travail (24% contre 10%), leur condition physique ou émotive (20% contre 5%).

Un nombre relativement faible de femmes et d'hommes ont mentionné que la qualité et la quantité de leur travail ou encore leur présence et leur emploi du temps au travail avaient empiré en raison des attentions sexuelles non sollicitées dont ils avaient fait l'objet, sauf dans le cas des femmes qui s'étaient considérées comme harcelées. Dans ce groupe, le pourcentage des personnes ayant signalé des répercussions négatives a été élevé.

Tableau 16
Répercussions des attentions importunes sur le plan émotif

	Toutes les femmes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes* (210)	Femmes considérant qu'elles ont été harcelées* (82)	Femmes ne considérant pas qu'elles ont été harcelées* (128)	Tous les hommes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes* (120)
Sentiments face au travail	%	%	%	%
Détérioration	24	45	10	10
Amélioration	1	—	2	2
Aucun changement	68	48	81	77
Condition physique ou affective				
Détérioration	20	34	23	5
Amélioration	1	—	3	2
Aucun changement	72	58	71	81
Aptitude à travailler avec la personne qui m'a harcelé(e)				
Détérioration	35	53	24	18
Amélioration	4	2	5	4
Aucun changement	52	36	62	66
Qualité de mon travail				
Détérioration	6	12	2	6
Amélioration	3	3	2	1
Aucun changement	84	78	88	82
Quantité de travail accompli				
Détérioration	7	14	2	5
Amélioration	2	3	1	1
Aucun changement	84	76	89	82
Présence au travail et emploi du temps				
Détérioration	8	19	1	3
Amélioration	—	1	—	1
Aucun changement	83	73	89	84
Capacité d'atteindre et de profiter du bien-être matériel et moral recherché				
Détérioration	14	26	6	5
Amélioration	—	—	—	1
Aucun changement	77	64	86	82

*Au travail ou dans le secteur des services.

Tableau 17
Répercussions pour la personne ayant soumis un répondant à des attentions sexuelles importunes

	Tous les répondants ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes* (330)	Toutes les femmes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes* (210)	Femmes considérant qu'elles ont été harcelées (82)	Femmes ne considérant pas qu'elles ont été harcelées* (128)	Tous les hommes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes* (120)
	%	%	%	%	%
Elle a été mutée	3	2	1	2	4
Elle a été congédiée	3	3	6	1	4
Elle a démissionné	2	2	3	2	1
Elle a subi des mesures disciplinaires	5	6	8	5	2
Il ne lui est rien arrivé	76	79	70	85	72
Autre	3	1	3	—	5
Aucune réponse	9	7	8	6	12

*Au travail ou dans le secteur des services. Les chiffres ont été arrondis et peuvent ne pas totaliser.

Comme les hommes semblent avoir fait l'objet de formes moins graves d'attentions sexuelles importunes de la part de leurs compagnons de travail et pour des périodes plus courtes que les femmes, il est normal de croire qu'ils sont moins touchés par cette expérience que ces dernières.

Les femmes qui ont dit avoir été harcelées sexuellement ont été beaucoup plus sérieusement affectées que les autres. Un peu plus de la moitié d'entre elles (53%) ont affirmé que leur aptitude à travailler avec la personne qui les avait harcelées s'était détériorée (comparativement à 24% des femmes qui n'ont vu dans leur expérience qu'une attention sexuelle importune) et près de la moitié d'entre elles (45%) ont mentionné que leur sentiment face au travail s'était détérioré (par rapport à 10% des femmes qui n'ont pas été harcelées). Par ailleurs, un nombre beaucoup plus élevé de femmes harcelées sexuellement (19%) que de femmes non harcelées (1%) ont déclaré que leur présence et leur emploi du temps au travail s'étaient détériorés à cause de leur expérience. Enfin, l'aptitude à obtenir ou à bénéficier des biens, services ou logements demandés s'est détériorée bien davantage pour les femmes harcelées sexuellement (26%) que pour celles qui n'ont pas perçu la situation comme telle (6%).

Répercussions pour la personne à la source du problème

On a posé aux répondants une question générale au sujet des répercussions de l'incident sur la personne qui les avait harcelés. Cette question était formulée de façon très générale et ne renvoyait pas au type de réaction que les personnes ayant fait l'objet d'une attention sexuelle importune avait eu (par exemple tourner le tout en farce, faire comme si de rien n'était, en parler à quelqu'un au travail, etc.) Très peu de répondants ont signalé que la personne les ayant ennuyés avait fait l'objet d'une sanction ou de mesures disciplinaires ; 76% ont rapporté que rien n'était arrivé à cette personne (Tableau 17). Même les femmes qui ont considéré leur expérience comme du harcèlement sexuel et qui ont souffert de répercussions très graves n'ont rapporté aucune répercussion sérieuse pour la personne qui les avait harcelées; 70% d'entre elles ont répondu que rien n'était arrivé à leur agresseur.

Attitudes face à l'expression de la sexualité

Le harcèlement sexuel est un phénomène face auquel les gens ne savent pas tellement comment réagir. Certains, par exemple, sont incapables de faire quoi que ce soit, qu'ils aient été victimes de harcèlement ou qu'ils soient gestionnaires et chargé de s'occuper des problèmes qui leur sont signalés, en raison de leur réticence à discuter des questions d'ordre sexuel.

En outre, hommes et femmes sont très vulnérables aux menaces à leur bien-être qui sont associées à leur sexualité. Les conflits soulevés au travail pour d'autres motifs, les habitudes de travail, la rémunération, les opinions professionnelles, par exemple, ne représentent pas le même genre de menace personnelle que les problèmes liés à la sexualité.

Nos résultats montrent également qu'il est encore plus difficile de réagir face au harcèlement sexuel, parce que les gens qui travaillent ensemble peuvent avoir des opinions tout à fait différentes quant au genre de comportement jugé raisonnable ou acceptable et quant à la personne qui devrait avoir la responsabilité d'établir les "règles du jeu".

Certains estiment que la société devrait interdire l'expression de la sexualité au travail. D'autres estiment que le milieu de travail doit favoriser l'éclosion de rapports personnels intenses. Enfin, il y en a qui croient qu'il est impossible d'exclure la sexualité de toute relation, que ce soit au travail ou ailleurs.

De même, un comportement perçu comme du harcèlement par certains peut être vu comme anodin par d'autres. Ceux dont c'est le cas ou qui souffrent en silence seront condamnés par certains de leurs compagnons qui les considéreront comme ignorants et respectés par d'autres pour leur réalisme. Ceux qui protesteront contre le harcèlement seront en retour appuyés par certains de leurs compagnons mais considérés comme hypersensibles ou peu raisonnables par d'autres.

Nous avons inclus dans le sondage un certain nombre d'énoncés portant sur l'expression de la sexualité au travail et sur le harcèlement sexuel. L'ensemble des 2 004 répondants ont été priés d'indiquer s'ils étaient "fortement d'accord", "plutôt d'accord", "plutôt en désaccord", "fortement en désaccord" avec une série de seize énoncés.

Les réponses ont été croisées avec un certain nombre de variables telles que l'âge, le revenu du ménage, l'éducation et le sexe. Il y a eu peu d'écarts appréciables dans les réponses fournies selon les groupes pour l'âge, le revenu du ménage et l'éducation. Toutefois, on a constaté d'intéressantes divergences entre les hommes et les femmes, sur le plan des réponses.

À chaque énoncé, les femmes ont donné des réponses plus définies que les hommes, autrement dit beaucoup plus de femmes ont répondu "fortement d'accord" ou "fortement en désaccord" dans chacun des cas.

Les données présentées dans les tableaux sont ventilées comme suit : l'ensemble des répondants; toutes les femmes; tous les hommes; les femmes et les hommes qui ont répondu à une question antérieure qu'ils avaient déjà fait l'objet d'une forme quelconque d'attentions sexuelles importunes; et les femmes et les hommes qui ont répondu à cette même question qu'ils n'avaient jamais fait l'objet d'attentions sexuelles importunes.*

Les seize énoncés figurent au tableau 18. Ils ont été divisés en deux grands groupes : ceux, de A à J, qui obligent le répondant à se prononcer sur les types d'exploitation sexuelle qu'ils considèrent bons ou mauvais et, ceux, de K à P, où le répondant est appelé à déterminer les causes du harcèlement sexuel et la responsabilité à cet égard.

Questions de moralité

L'opinion selon laquelle le moral et le rendement des employés baissent quand certains semblent avancer en tirant profit de leur sexualité a reçu un très fort appui de la part des répondants (80%). Un nombre supérieur de femmes que d'hommes (60% par rapport à 48%) se sont dites "fortement" d'accord avec cet énoncé. (Tableau 18, énoncé A).

Les répondants se sont prononcés également en désaccord avec l'idée voulant qu'il n'y a rien de mal à ce que les *femmes* ou les *hommes* tirent profit de leur sexualité pour obtenir de l'avancement. En effet, 85 p. 100 des personnes interrogées ont rejeté les deux énoncés (B et C). Comme dans le cas de l'énoncé A, un nombre supérieur de femmes que d'hommes (69% contre 59%) se sont dites "fortement" en désaccord avec les deux énoncés B et C.

*Voir p. 6 et le tableau 1, à la p. 6.

Tableau 18
Attitudes face au harcèlement sexuel

	Total	Femmes	Hommes	Femmes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes	Femmes n'ayant pas fait l'objet d'attentions sexuelles importunes	Hommes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes	Hommes n'ayant pas fait l'objet d'attentions sexuelles importunes
	(2 004) %	(1 034) %	(970) %	(504) %	(530) %	(322) %	(648) %
A. Le moral et le rendement des employés baissent quand certains avancent en tirant profit de leur sexualité							
Fortement d'accord	54	60	48	63	58	48	48
Plutôt d'accord	26	21	30	22	21	35	28
Plutôt en désaccord	7	6	8	6	7	9	7
Fortement en désaccord	4	4	5	5	3	4	5
Ne sait pas	7	7	8	3	10	5	10
Aucune réponse	1	1	1	1	1	—	1
B. Il n'y a rien de mal à ce que les femmes tirent profit de leur sexualité pour obtenir de l'avancement							
Fortement en désaccord	65	70	60	72	67	60	59
Plutôt en désaccord	21	19	23	18	19	26	22
Plutôt d'accord	6	4	8	5	3	9	8
Fortement d'accord	2	1	4	1	1	3	4
Ne sait pas	5	5	4	2	7	1	6
Aucune réponse	1	2	1	1	2	1	1
C. Il n'y a rien de mal à ce que les hommes tirent profit de leur sexualité pour obtenir de l'avancement							
Fortement en désaccord	64	69	59	71	67	58	59
Plutôt en désaccord	21	19	23	19	18	27	21
Plutôt d'accord	6	5	8	5	5	8	8
Fortement d'accord	2	1	4	2	1	4	4
Ne sait pas	5	5	5	1	8	1	6
Aucune réponse	1	1	1	1	1	1	2

Deux énoncés portaient sur les attentions importunes au travail, de la part d'hommes et de femmes. Ces attentions ont été considérées comme choquantes par environ les trois quarts des personnes interrogées (tableau 18.1, énoncés D et E). Cependant, les hommes ont manifesté cette opinion moins que les femmes et notamment, ils se sont montrés moins choqués par les attentions non sollicitées de la part de femmes (64%) que de la part d'autres hommes (72%). Les femmes, d'autre part, ont rejeté tout autant les attentions provenant d'hommes (81%) que de femmes (80%), de façon plus ferme (58% ont dit être "fortement" d'accord) et avec un plus fort engagement idéologique au principe général, qu'il s'agisse d'un sexe ou de l'autre.

Tableau 18.1
Attitudes face au harcèlement sexuel

	Total	Femmes	Hommes	Femmes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes	Femmes n'ayant pas fait l'objet d'attentions sexuelles importunes	Hommes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes	Hommes n'ayant pas fait l'objet d'attentions sexuelles importunes
	(2 004) %	(1 034) %	(970) %	(504) %	(530) %	(322) %	(648) %
D. Au travail, les attentions importunes des hommes sont choquantes							
Fortement d'accord	51	58	44	57	59	46	43
Plutôt d'accord	25	23	28	25	22	28	27
Plutôt en désaccord	9	7	11	9	5	16	9
Fortement en désaccord	7	6	8	6	6	5	9
Ne sait pas	6	4	7	2	7	4	9
Aucune réponse	2	1	2	1	1	1	2
E. Au travail, les attentions féminines importunes sont choquantes							
Fortement d'accord	46	58	34	57	59	32	35
Plutôt d'accord	26	22	30	24	21	29	30
Plutôt en désaccord	13	7	18	9	6	26	14
Fortement en désaccord	8	6	10	7	6	9	10
Ne sait pas	6	5	7	2	7	3	9
Aucune réponse	1	1	1	1	1	1	2

Les trois-quarts des personnes interrogées ont reconnu que le harcèlement sexuel constituait un problème grave pour de nombreuses femmes au travail. Ceux qui ont vécu l'expérience sont toutefois plus d'accord. En effet, les femmes et les hommes qui ont fait l'objet d'attentions sexuelles importunes ont été plus nombreux à indiquer qu'ils étaient d'accord avec cet énoncé (82% et 78%) que ceux qui avaient dit ne jamais avoir fait l'objet d'attentions sexuelles importunes (71% et 69%) (tableau 18.2, énoncé F).

La majorité ont déclaré qu'il n'était pas nécessaire de tolérer le harcèlement sexuel au travail; 74% des interrogés ont déclaré être "fortement en désaccord" avec l'énoncé selon lequel "il faut tolérer le harcèlement sexuel" (tableau 18.2, énoncé G). Les femmes se sont dites "fortement" en désaccord en plus grande proportion (81%) que les hommes (67%). Les hommes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes ont été les moins nombreux (61%) à se dire "fortement" en désaccord, mais plus d'entre eux se sont dits "plutôt" en désaccord que dans les autres groupes. Par conséquent, on peut dire qu'ils ont rejeté l'idée, mais avec moins de fermeté que le reste des répondants.

Les répondants se sont opposés majoritairement (74%) à l'idée qu'encourager l'intérêt sexuel du patron est un moyen d'obtenir de l'avancement professionnel (tableau 18.3, énoncé H). Cependant les femmes se sont dites "fortement" en désaccord en beaucoup plus grande proportion que les hommes (67% contre 46%).

Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, les répondants considèrent qu'il est malsain d'exploiter sa propre *sexualité* pour obtenir de l'avancement (tableau 18, énoncés B et C). En ce qui concerne l'*attrait sexuel* des femmes, les réponses ont été exprimées avec moins de certitude (tableau 18.3, énoncé I). Soixante-six pour cent des personnes interrogées ont dit être en désaccord avec l'idée selon laquelle l'utilisation de ses attraits sexuels constitue pour une femme un bon moyen de s'attirer des avantages professionnels.

Tableau 18.2
Attitudes face au harcèlement sexuel

	Total	Femmes	Hommes	Femmes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes	Femmes n'ayant pas fait l'objet d'attentions sexuelles importunes	Hommes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes	Hommes n'ayant pas fait l'objet d'attentions sexuelles importunes
	(2 004)	(1 034)	(970)	(504)	(530)	(322)	(648)
	%	%	%	%	%	%	%
F. Le harcèlement sexuel est un grave problème pour bien des travailleuses							
Fortement d'accord	46	49	42	54	45	47	40
Plutôt d'accord	28	27	30	28	26	31	29
Plutôt en désaccord	11	9	14	8	10	12	14
Fortement en désaccord	5	5	6	4	6	5	6
Ne sait pas	8	7	8	4	11	4	10
Aucune réponse	1	1	1	2	1	1	1
G. Il faut tolérer le harcèlement sexuel au travail							
Fortement en désaccord	74	81	67	81	81	61	70
Plutôt en désaccord	11	8	15	8	8	18	13
Plutôt d'accord	8	5	11	6	4	17	8
Fortement d'accord	2	2	3	2	2	3	3
Ne sait pas	3	3	3	2	4	1	4
Aucune réponse	1	1	1	1	1	—	1

Cet énoncé a mis au jour une divergence entre les hommes et les femmes. En effet, 53% des femmes ont rejeté l'idée fortement, contrairement à 36% des hommes. Inversement, 35% des hommes se sont dits plutôt favorables à l'idée que les femmes utilisent leurs attraits sexuels au travail, par rapport à 20% des femmes seulement.

Deux tiers des répondants ont déclaré qu'au travail, l'attrait physique des hommes était aussi important que celui des femmes (tableau 18.4, énoncé J). Les femmes étaient à peine un peu plus d'accord que les hommes avec cet énoncé (69% contre 63%), mais, une fois de plus, elles ont été plus affirmatives : 32% des femmes se sont dites "fortement" d'accord contre seulement 24% des hommes seulement. Les femmes qui n'avaient pas fait l'objet d'attentions sexuelles importunes ont été parmi celles qui étaient le plus d'accord avec cet énoncé.

Questions ambiguës

La plupart des énoncés analysés jusqu'ici (A à J) ont trait à la convenance ou à l'inconvenance de divers types d'expressions de la sexualité. On peut dire qu'en général, les répondants s'accordent assez pour dire que le harcèlement sexuel, l'exploitation de la sexualité et les attentions sexuelles ne sont ni convenables ni souhaitables au travail (entre 66 et 85% des répondants).

Les réponses fournies ont été plus ambiguës cependant lorsqu'il s'est agi de déterminer qui devait s'occuper de résoudre le problème des avances sexuelles, ou quelles étaient les causes du harcèlement sexuel. La grande ambiguïté entourant ces énoncés montre bien la divergence d'attitude qui rend insoluble le problème du harcèlement sexuel. Autrement dit, si tous s'entendent pour dire que le harcèlement sexuel est mauvais, mais si l'on s'entend peu sur le caractère inévitable de ce comportement, sur la mesure dans laquelle il est naturel, ou sur son rapport avec les postes d'autorité, alors il semblerait raisonnable d'en déduire qu'il sera difficile de reconnaître le harcèlement et de le faire disparaître.

Tableau 18.3
Attitudes face au harcèlement sexuel

	Total	Femmes	Hommes	Femmes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes	Femmes n'ayant pas fait l'objet d'attentions sexuelles importunes	Hommes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes	Hommes n'ayant pas fait l'objet d'attentions sexuelles importunes
	(2 004)	(1 034)	(970)	(504)	(530)	(322)	(648)
	%	%	%	%	%	%	%
H. Encourager l'intérêt sexuel du patron est un moyen d'obtenir de l'avancement professionnel							
Fortement en désaccord	57	67	46	69	66	47	46
Plutôt en désaccord	17	14	21	13	14	16	24
Plutôt d'accord	16	11	20	11	11	25	18
Fortement d'accord	4	3	5	4	3	7	5
Ne sait pas	4	3	5	1	5	5	6
Aucune réponse	1	2	1	2	1	—	1
I. L'utilisation de ses attraits sexuels constitue pour une femme un bon moyen de s'attirer des avantages professionnels							
Fortement en désaccord	45	53	36	56	51	33	38
Plutôt en désaccord	21	21	22	20	21	27	20
Plutôt d'accord	21	16	27	17	16	27	26
Fortement d'accord	6	4	8	4	5	10	7
Ne sait pas	4	4	5	1	6	2	6
Aucune réponse	1	2	1	1	1	—	2

Tableau 18.4
Attitudes face au harcèlement sexuel

	Total	Femmes	Hommes	Femmes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes	Femmes n'ayant pas fait l'objet d'attentions sexuelles importunes	Hommes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes	Hommes n'ayant pas fait l'objet d'attentions sexuelles importunes
	(2 004)	(1 034)	(970)	(504)	(530)	(322)	(648)
	%	%	%	%	%	%	%
J. Au travail, l'attrait physique de l'homme est aussi important que celui de la femme							
Fortement d'accord	28	32	24	29	33	24	25
Plutôt d'accord	38	37	39	37	37	40	39
Plutôt en désaccord	14	12	17	16	8	22	14
Fortement en désaccord	13	13	13	14	13	11	14
Ne sait pas	5	5	6	2	7	2	7
Aucune réponse	1	2	1	2	1	1	1

Tableau 18.5
Attitudes face au harcèlement sexuel

	Total	Femmes	Hommes	Femmes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes	Femmes n'ayant pas fait l'objet d'attentions sexuelles importunes	Hommes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes	Hommes n'ayant pas fait l'objet d'attentions sexuelles importunes
	(2 004) %	(1 034) %	(970) %	(504) %	(530) %	(322) %	(648) %
K. Une femme doit s'attendre à des avances sexuelles et doit apprendre comment y réagir							
Fortement d'accord	21	23	20	26	20	24	17
Plutôt d'accord	38	32	43	30	34	45	42
Plutôt en désaccord	12	13	12	13	12	10	13
Fortement en désaccord	25	29	21	29	29	18	22
Ne sait pas	3	2	4	1	3	2	5
Aucune réponse	1	1	1	1	1	1	1
L. Les tensions sexuelles entre les hommes et les femmes qui travaillent ensemble sont normales							
Fortement d'accord	11	8	14	8	8	19	12
Plutôt d'accord	40	34	47	38	30	50	46
Plutôt en désaccord	20	23	17	22	25	16	18
Fortement en désaccord	21	27	15	26	28	12	16
Ne sait pas	6	6	6	4	8	2	8
Aucune réponse	1	2	1	2	1	—	1

Tableau 18.6
Attitudes face au harcèlement sexuel

	Total	Femmes	Hommes	Femmes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes	Femmes n'ayant pas fait l'objet d'attentions sexuelles importunes	Hommes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes	Hommes n'ayant pas fait l'objet d'attentions sexuelles importunes
	(2 004) %	(1 034) %	(970) %	(504) %	(530) %	(322) %	(648) %
M. Les femmes qui sont dérangées par leurs compagnons de travail les ont ordinairement provoqués							
Fortement en désaccord	28	32	23	41	24	24	23
Plutôt en désaccord	32	30	34	32	28	35	33
Plutôt d'accord	26	25	28	19	30	28	27
Fortement d'accord	7	7	7	4	10	9	7
Ne sait pas	6	5	7	2	8	4	8
Aucune réponse	1	1	1	1	1	—	2

Tableau 18.7
Attitudes face au harcèlement sexuel

	Total	Femmes	Hommes	Femmes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes	Femmes n'ayant pas fait l'objet d'attentions sexuelles importunes	Hommes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes	Hommes n'ayant pas fait l'objet d'attentions sexuelles importunes
	(2 004) %	(1 034) %	(970) %	(504) %	(530) %	(322) %	(648) %
N. Le harcèlement sexuel est un moyen social de garder la femme à sa place							
Fortement en désaccord	62	66	58	71	61	65	55
Plutôt en désaccord	18	14	21	14	14	21	21
Plutôt d'accord	9	8	10	8	9	8	10
Fortement d'accord	4	4	3	4	5	3	3
Ne sait pas	6	6	6	2	9	3	8
Aucune réponse	1	2	1	2	1	—	2
O. Ceux qui ennuyent sexuellement les autres cherchent généralement à avoir une position de force par rapport à ceux qu'ils ennuyent							
Fortement d'accord	26	29	24	32	27	28	22
Plutôt d'accord	32	31	33	33	29	35	32
Plutôt en désaccord	16	14	17	17	12	23	15
Fortement en désaccord	10	10	10	9	10	8	11
Ne sait pas	15	15	15	7	22	6	19
Aucune réponse	1	1	1	1	1	1	1
P. Les femmes qui occupent des postes d'autorité sont tout aussi susceptibles que les hommes dans le même cas de harceler sexuellement les gens qui travaillent pour elles.							
Fortement d'accord	25	26	24	29	23	25	24
Plutôt d'accord	29	28	31	28	27	40	27
Plutôt en désaccord	18	18	19	18	17	21	18
Fortement en désaccord	12	12	11	11	13	8	12
Ne sait pas	15	15	14	12	17	5	19
Aucune réponse	1	1	1	1	1	—	1

Ainsi, l'énoncé selon lequel une femme doit s'attendre à des avances sexuelles et apprendre à y réagir (tableau 18.5, énoncé K), qui semble quelque peu démodé, a pourtant recueilli l'appui d'environ 60% des répondants. Il s'agissait toutefois d'un appui modéré (38% ont répondu "plutôt d'accord" contre 21% qui ont répondu "fortement d'accord"). Par ailleurs, ceux qui l'ont rejeté l'ont fait d'une façon très ferme et, en fait, on a constaté qu'une proportion équivalente de personnes l'avaient soit rejeté fermement soit accepté fortement (25%). Les femmes ont été davantage en désaccord avec cet énoncé que les hommes (29% contre 21%) mais, paradoxalement, elles sont en aussi grand nombre que les hommes à être d'accord fortement (23% contre 20%). Bref, cet énoncé a suscité des réponses très diffuses.

Les avis étaient partagés au sujet de l'énoncé selon lequel les "tensions sexuelles entre les hommes et les femmes qui travaillent ensemble sont normales" (tableau 18.5, énoncé L). Cinquante et un pour cent des répondants étaient d'accord et 41% ne l'étaient pas. Soixante et un pour cent des hommes étaient d'accord, contre 42% seulement des femmes. Cependant, 40% des personnes qui étaient d'accord étaient "plutôt d'accord", et un plus grand nombre de répondants étaient "fortement en désaccord" avec l'énoncé (21%) que "fortement d'accord" (11%). Vingt-sept pour cent des femmes, par opposition à 15% des hommes, se sont opposées "fortement" à cet énoncé. Un plus faible pourcentage (38%) des femmes qui n'avaient jamais eu à subir des attentions sexuelles non sollicitées étaient d'accord avec cet énoncé que des femmes qui avaient connu une telle expérience (46%). Il en allait de même pour les hommes n'ayant jamais été l'objet d'attentions sexuelles importunes (58%), par opposition à ceux ayant vécu cette expérience (69%).

Par le passé, les femmes ont souvent été rendues responsables du harcèlement sexuel dont elles faisaient l'objet; on faisait porter le blâme sur la victime. Les résultats du sondage montrent que cette attitude persiste; 33% de l'échantillon estimaient qu'en général, les femmes qui sont dérangés par leurs compagnons de travail les ont ordinairement provoqués (tableau 18.6, énoncé M). Les femmes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles non sollicitées se sont opposées en bloc à cet énoncé (73% d'entre elles se sont dites en désaccord) ; de ce nombre, 41% se sont dites "fortement en désaccord" et 32% "plutôt en désaccord". Vingt-trois pour cent seulement de ce groupe étaient d'accord. Les femmes n'ayant jamais fait l'objet d'attentions sexuelles importunes (40%) et les hommes (35%), qu'ils eussent vécu ou non l'expérience des attentions sexuelles importunes, tendaient davantage à blâmer la victime.

La grande majorité des répondants (80%) n'étaient pas d'accord avec l'affirmation selon laquelle le harcèlement sexuel est un moyen social de garder la femme à sa place (tableau 18.7, énoncé N). De ce nombre, une forte proportion se sont dit "fortement en désaccord" (62%). Les femmes et hommes qui avaient fait l'objet d'attentions sexuelles non sollicitées tendaient davantage à rejeter cet énoncé (86%) que les femmes et hommes n'ayant jamais connu cette expérience (76%).

L'exploitation de la position que l'on occupe dans la hiérarchie professionnelle peut être un facteur de harcèlement sexuel et 58% des personnes sondées estimaient que les individus qui importunent sexuellement les autres cherchent habituellement à les dominer (tableau 18.7, énoncé O). Une proportion égale de femmes (60%) et d'hommes (57%) étaient d'accord avec cet énoncé ; toutefois, un plus grand nombre des femmes et hommes ayant été l'objet d'attentions sexuelles non sollicitées (65% et 63%) étaient d'accord, que de femmes (56%) et d'hommes (54%) n'ayant jamais connu cette expérience. Ces derniers tendaient également davantage (22% et 19%) à ne pouvoir se prononcer que les premiers (2% et 6%).

Environ la moitié de l'échantillon (54%) était d'accord avec l'énoncé selon lequel les femmes qui occupent des postes d'autorité sont tout aussi susceptibles que les hommes dans le même cas de harceler sexuellement les gens qui travaillent pour elles (tableau 18.7, énoncé P). Plus que tous les autres groupes, les hommes ayant fait l'objet d'attentions sexuelles importunes étaient d'accord avec cet énoncé (65% d'entre eux); venaient ensuite les femmes ayant vécu une telle expérience (57%). Une plus faible proportion de ceux qui affirmaient n'avoir jamais fait l'objet de telles attentions tendait à être d'accord (50%); par ailleurs, la plus forte proportion de personnes incapables de se prononcer se situait dans ce groupe.

Conclusions

Un nombre relativement élevé de Canadiens âgés de 18 ans et plus ont déjà fait l'objet d'attentions sexuelles importunes sur les lieux du travail ou dans le secteur des services. Le pourcentage se situe parfois même entre 10 et 20%. Environ un million et demi de Canadiennes et 950 000 Canadiens ont été importunés sexuellement au travail ou alors qu'ils cherchaient à obtenir un service. De ce nombre, 1,2 millions de femmes et 300 000 hommes estiment avoir été harcelés sexuellement.

Les jeunes femmes, les femmes célibataires et les femmes appartenant à un ménage dont le revenu est inférieur à la moyenne ont affirmé plus fréquemment que les autres qu'elles avaient été harcelées sexuellement.

Au dire des répondants, ceux qui ont considéré leur expérience comme du harcèlement sexuel ont eu plus tendance que ceux qui ont considéré leur expérience avec moins de sérieux à en ressentir gravement les conséquences (par exemple, perte de leur emploi, troubles physiques ou émotifs.) Dans la majorité des cas, les agresseurs n'ont pas eu à souffrir de leur comportement. Cependant, peu de répondants ont porté plainte de façon officielle et plus rares encore sont ceux qui ont obtenu réparation.

Bien que les gens conviennent généralement que diverses formes de comportement sexuel n'ont pas leur place au travail ils sont beaucoup moins catégoriques quant aux causes du harcèlement et à ceux qui en sont responsables.

Le fait qu'il semble exister diverses attitudes au Canada suggère fortement que les employés et les gestionnaires devront définir ce qui constitue un comportement acceptable au travail en formulant des politiques et des lignes directrices claires et en veillant à ce que tous les employés connaissent et respectent ces lignes directrices. S'ils ne le font pas, il semble que le risque de perturbations soit plus grand. Lorsque de telles perturbations se produisent, elles peuvent être très pénibles pour tous les intéressés et il peut être difficile de rétablir l'ordre par la suite.

Annexe A

Observations techniques au sujet de l'échantillon du sondage CROP

La maison CROP de Montréal a effectué un sondage omnibus national entre le 14 septembre et le 7 octobre 1981. La Direction de la recherche et des études spéciales de la Commission canadienne des droits de la personne avait passé un contrat avec la maison CROP pour l'incorporation de vingt-quatre questions dans ce sondage. Les répondants ont rempli un questionnaire systématique, en français ou en anglais.

Échantillonnage

L'échantillon national comprenait 2 004 hommes et femmes âgés de 18 ans et plus, qui ont été interrogés à domicile. Les bureaux régionaux de la maison CROP ont vérifié 10% du travail de chaque enquêteur, afin de s'assurer que les sondages étaient complets. L'échantillon est représentatif de la population canadienne âgée de 18 ans et plus, à l'exception des personnes habitant sur les bases militaires, des personnes internées (par exemple, dans un pénitencier ou un hôpital) et des habitants des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon.

La méthode d'échantillonnage comporte cinq étapes fondées sur les techniques de probabilité : la stratification par aire géographique et par taille d'agglomération, le choix du lieu des entrevues, le choix des secteurs de recensement et le choix des îlots. C'est au niveau des îlots que les ménages sont choisis. En outre, des quotas très stricts sont imposés en ce qui concerne les groupes d'âge, le sexe et le nombre de travailleuses afin d'assurer la représentation proportionnelle de chaque groupe au sein de l'échantillon. C'est ce qu'on nomme un "sondage probabiliste *modifié*" par opposition au sondage probabiliste *stricte*.

La stratification de l'échantillon en six régions (à savoir les provinces de l'Atlantique, le Québec, l'Ontario, l'Alberta, la Colombie-Britannique et la région à l'ouest de l'Ontario), et en quatre tailles d'agglomération accroît l'exactitude des résultats pour les sous-groupes, notamment les francophones et les petites agglomérations. Les données pour chaque région et chaque taille d'agglomération sont pondérées en fonction de la répartition de la population en 1976. Par conséquent, les pourcentages reflètent les facteurs de pondération.

Fiabilité

Cette méthode aboutit à un échantillon probabiliste modifié, qui présente une marge d'erreur de plus ou moins trois points pour 19 cas sur 20 au sein de l'échantillon national. La marge d'erreur est plus grande pour les sous-groupes.

Remarque

Les chercheurs intéressés à se procurer les questionnaires et les données du sondage sont priés de communiquer avec la Direction de la recherche et des études spéciales de la Commission canadienne des droits de la personne.